الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

استراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية.

دراسة منوغرافية لنقابة الطيارين المدنيين الجزائريين

دراسة منوغرافية لنقابة الطيّارين المدنيين الجزائريين

رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع

– تنظيم وعمــــــــل –

إنجاز: الطالبة
عيوش حورية

إشراف:
الأستاذة الدكتورة كلودين شوليه

السنة الجامعية:
2005 - 2006

إستراتيجية الممارسة النقابية
في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية
دراسة منوغرافية لنقابة الطيارين المدنيين الجزائريين

كلمة الشكر

أتوجه بالشكر إلى الأستاذة الدكتورة (مديرة أبحاثي) كلودين شوليه على التوجيهات القيمة التي أفادتني كثيرا في إتمام هذا البحث، كما أتقدم بالشكر إلى الأستاذ الدكتور جمال معتوق، و الأستاذ البروفيسور خليفة بوزبرة ، على المساعدات التي لم يبخلوا بها عليّ، فأنا ممتنة لهم جميعا.

الطالبة
حورية

عيوش

الإهـــــــــــــــداء

إلى كل من يضحي من أجل تخفيف معاناة الآخرين. أهدي هذا العمل المتواضع ، إلى الأستاذ الزميل شريف بويحياوي، إلى رفيقة الدرب عائشة بن صافية ، إلى حياة مختاري و كل أفراد عائلتي ، إلى كل الزملاء و الزميلات.

الطالبة

حورية عيوش

الفهــرس

الصفحة

المقدمة 01-04

الباب الأول: الإطار المنهجي للبحث

01-01 الإقتراب المنهجي 05-06

02-01 أسباب إختيار الموضوع 07

03-01 الهدف من البحث 08-09

04-01 الإشكالية 10-12

05-01 الفرضيات 13

06-01 تحديد المفاهيم 17-14

07-01 المنهجية والتقنيات المستعملة 19-18

08-01 عينة البحث 23-20

09-01 صعوبات البحث 23

10-01 مقاربة نظرية عامة 28-24

11-01 الدراسات السابقة 34-29

الإطار النظري للبحث

تمهيد 36-35

الفصل الأول: سوسيولوجية الحركة العمالية والنقابية

مبحث أول

01-02 الحركة النقابية في العالم 39-37

02-02 الحركة النقابية من آدم سميت إلى الآن 40-39

03-02 من الإتحادات المهنية إلى الصناعية 40

04-02 النقابة وطريقها نحو التأثير السياسي 41

05-02 النقابة في بريطانيا 43-42

06-02 الإتحادات الأولى سنة 1720 44

07-02 النقابة في الولايات المتحدة الأمريكية 46-45

مبحث ثاني

08-02 الحركة النقابية في فرنسا 47

09-02 عوامل بروز النقابات في فرنسا 49-48

10-02 النقابة الفرنسية والإنشقاق 51-49

11-02 طبيعة العمل النقابي في المغرب العربي (تونس - المغرب - الجزائر) 54-52

مبحث ثالث

12-02 التصريح العالمي لحقوق الإنسان والعمل النقابي 55

13-02 الحق النقابي المعترف به من طرف الدول 57-55

14-02 الجانب التشريعي للحق النقابي في الجزائر 58

الفصل الثاني: الحركة النقابية العمالية في الجزائر

مبحث أول

01-03 الظروف الاجتماعية للعمال الجزائريين إبان الاستعمار 59

02-03 دور العمال الجزائريين بين النقابي والسياسي 63-59

03-03 وضعية العمال الجزائريون في المهجر 64-63

04-03 العمال الجزائريون داخل النقابات الفرنسية 65-64

05-03 الحركة الوطنية و الحركة النقابية 66-65

06-03 تاريخ الحركة النقابية الجزائرية 67-66

مبحث ثاني

07-03 الإتحاد العام للعمال الجزائريين 68

08-03 النقابة الوطنية ونهاية النقابة الفرنسية 70-68

09-03 فكرة الودادية العامة للعمال الجزائريين قبل 1957 71-70

10-03 الحركة النقابية في الجزائر ماقبل الاستقلال 71

مبحث ثالث

11-03 وضعية الجسم العمالي غداة الاستقلال 73-72

12-03 الشريط الساحلي وتمركز العمال في الستينات 74-73

الفصل الثالث: لإدارة - العمال - وممارسة الحق النقابي

مبحث أول

01-04 مضايقة الإدارة للعمال عند ممارستهم للحق النقابي 75

02-04 خصوصيات العلاقة بين السلطة السياسية والحركات العمالية 76

03-04 الإحتجاجات الاجتماعية للعمال قبل أكتوبر 1988 حتى 1989 77-76

04-04 إشكالية أكتوبر 1988 والحركة النقابية المستقلة 78-77

05-04 إعادة ظهور الحركة النقابية المستقلة في الجزائر بعد صدوردستور 82-79

- ظروف وعوامل ظهورها 1989 ....

06-04 ميزان القوى الإجتماعي والسياسي 85-82

07-04 مميزات الحركات العمالية 89-85

مبحث ثاني

08-04 المؤسسات الوطنية الإستيراتيجية والعمل النقابي 90

09-04 مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية والعمل النقابي - بطاقة فنية للمؤسسة 93-91

10-04 النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين 94

11-04 التعريف بالفئة المهنية 94

12-04 ظروف ومراحل نشأة وتطور النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين 96-94

13-04 نمط تنظيم ومجال صلاحيات النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين 96

14-04 أهداف النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين 97

15-04 مهام النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين 98-97

مبحث ثالث

16-04 التمثيلية النقابية والانخراط في النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين 100-99

17-04 موقف وتصور الممثلين النقابيين للعمل النقابي بمؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية 102-100

18-04 خلاصة الإطار النظري 103

الباب الثاني: نتائج البحث الميداني

تمهيد 106-104

الفصل الأول

01-05 **الفرضية الأولى** 107

5-1-1 دوافع الإقبال على مهنة الطيار 108

5-1-2 علاقة الأصل الجغرافي للطيار بوجود عنصر آخر من العائلة في المهنة 109

5-1-3 موقف الطيار من مهنته وهدفه من وراء ممارستها 110

5-1-4 راتب الطيار والرضى على سلم الأجور 111

5-1-5 نوعية المشاكل التي يصادفها الطيار الجزائري مقارنة بزملاءه عبر العالم 112

5-1-6 موقف الطيار من الفرع النقابي للإتحاد العام للعمال الجزائريين ورأيه في تواجد النقابات المستقلة في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية 114-113

5-1-7 **إستنتاج الفرضية الأولى** 115

5-02- **الفرضية الثانية** 116

5-2-1 مدى رضى الطيار على الحجم الساعي المنجز يوميا مقارنة بنظرته للمهنة قبل إلتحاقه بها 117

5-2-2 مقايس التوجيه نحو الخطوط الداخلية والدولية 118

5-2-3 علاقة التكوين النقابي والخبرة بالممارسة النقابية 119

5-2-4 وجود الطيارين من النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين توجهوا نحو خطوط الخليفة ووضعية هذه النقابة آنذاك. 120

5-2-5	موقف الطيارين من إعادة إدماج طياري الخليفة في مؤسستهم الأم وكيفية ذلك مقارنة بالمهارة المهنية المتوفرة لديهم	121
6-2-5	**استنتاج الفرضية الثانية**	122
03-05	**الفرضية الثالثة**	123
1-3-5	موقف الطيار الجزائري من نوعية تكوينه وبعدها العالمي	124
2-3-5	المطالبة بالإطار الخاص بالطيار وعلاقة ذلك بالمطالب ذات الطابع الاجتماعي والمادي ..	125
3-3-5	سوسيولوجية العمل النقابي وموقف الطيار من الأحادية والتعددية النقابية	126
4-3-5	مدى موافقة الطيار على خوصصة الخطوط الجوية الجزائرية وإنشاء شركات خاصة للطيران المدني	127
5-3-5	إنخراط الطيار في التنظيمات النقابية الدولية وموقفه من التعاون الدولي في مجال الطيران المدني	128
6-3-5	تصور الطيار لمساهمة الطيران المدني في تطور الإقتصاد الوطني	129
7-3-5	مدى إطلاع الطيار على مستجدات الطيران المدني من خلال قراءة الصحف ومتابعة الحصص الإذاعية	130
8-3-5	إمكانية توجيه الطيارين لأبناءهم نحو مهنة الطيران	131
9-3-5	رأي الطيار في الأسطول الجوي الجزائري وموقفه من الكوراث الجوية التي تسقط مسؤوليتها على الطيار	132
10-3-5	**إستنتاج الفرضية الثالثة**	133
04-05	**الإستنتاج العام**	135-134

<u>الفصل الثاني</u>: <u>التحليل السوسيولوجي لوحدات البحث المنوغرافي</u>

01-06	الوسط السوسيو ثقافي للطيار الجزائري	138-136
02-06	الطيار - العائلة - الإدارة	140-139
03-06	القلق هاجس الطيار الجزائري	143-141
04-06	تصور الطيار الجزائري للخوصصة	146-144
الخاتمة		152-147
المراجع		
الملاحق		

مقدمة:

من نتائج الثورة الصناعية، تشكيل فئتين في المجتمع وهي أرباب العمل والطبقة العمالية.

فالحركة العمالية والنقابية لم تكن وليدة الصدفة، بل من الناحية التاريخية هي نتيجة لخصائص المجتمع والسياسات الوطنية آنذاك. فحين التحدث عن هذا التغير يستوجب الحديث عن بريطانيا، باعتبارها النموذج الأساسي والأولي للحركة العمالية النقابية. بعد الظروف الصعبة التي عاشها العمال إثر الثورة الصناعية التي أظهرت ملامح جديدة للمجتمع الأوربي، أين سيطر أصحاب المصانع والبنوك بتشكيلهم أرستقراطية جديدة تسمى بالبرجوازية. بالموازاة شكل العمال البسطاء والحرفيون طبقة البروليتاريا التي لم تكن تملك سوى قوة عملها، والتي اعتبرها أرباب العمل كأي سلعة تباع وتشترى كما يريدون هم لا كما يريد أصحابها، وهذا من خلال قانون العرض والطلب la loi de l'offre et de la demande.

هذا الاستغلال الفادح للعمال، جعلهم يعملون في ظروف جد قاسية، تنعدم فيها أدنى شروط العيش، من نظافة ووقاية وتأمين على الحوادث والمرض وحتى التقاعد، إلى جانب تشغيل النساء والأطفال المبالغ فيه، وانعدام أدنى الحقوق كالاحتجاجات والإضرابات وحق الاقتراع. كل هذا بوجود أجور منخفضة جدا بسبب عدم وجود سياسة وطنية للأجور.

هكذا أصبح العمال يدركون بأن ظروفهم سيئة وبحاجة إلى تحسين، من هنا طالبوا في الأول بحقهم في تشكيل تنظيمات ينشطون في إطارها وهذا بعد أن تجمعوا في مناطق صناعية وأزداد عددهم وأدركوا ضرورة توحيد صفوفهم،لإجبار أرباب العمل على العمل لتحسين وضعيتهم عن طريق رفع نسبة الأجور وتحسين ظروفهم المهنية.

فالتنظيم أو بالأحرى العمل النقابي مر بعدة مراحل ابتداء بأول تنظيم تأسس في بريطانيا عام 1825 على شكل جمعية مهنية (Trade union) تدافع عن حقوق العمال.

أما في فرنسا فقد اعترف أول مرة بالحق النقابي بعد صدور قانون فالداك روسو* (Waldek Rousseau) بتاريخ 21 مارس 1884م, حيث تأسست عدة تنظيمات نقابية نذكر منها الكونفدرالية الفرنسية الديمقراطية للعمل (CFDT)، القوى العاملة (FO) والكونفدرالية العامة للشغل (CGT). هذه الأخيرة التي انظم إليها العمال الجزائريون في المهجر مجبرين لأنهم كانوا يجدون فيها نوعا من الحماية النقابية إلى جانب ظهور الحركة السياسية الوطنية, أين بدأ التفكير في تأسيس نقابة وطنية حيث اقتنع العمال الجزائريين بان المستعمر لا يمكن أن يمنحهم الاستقلال. ومع التكوين الذي تلقاه هؤلاء العمال في المهجر بدأت تبرز قيادات وإطارات نقابية، فتأسست النقابة في 24 فبراير 1956 تحت إسم الإتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) برئاسة الشهيد عيسات إيدير** (Aissat Idir) إلى جانب الاتحاد العام للنقابات الجزائرية (UGSA) والاتحاد النقابي للعمال الجزائريين (USTA)، لكن منذ نشأته، استحوذ الإتحاد العام للعمال الجزائريين على العمل النقابي. لكن مع مرور الوقت وفي نهاية السبعينيات خاصة، مع التفتح الذي عرفته الجزائر على العالم الخارجي أصبح العمال الجزائريون يرون في الإتحاد العام للعمال الجزائريي، جهازا تستعمله السلطة لمراقبته. بدأت العديد من الفئات المهنية تطالب بالاستقلالية عن هذا التنظيم، والمطالبة بفتح المجال النقابي قصد تأسيس نقابات مستقلة. لكن هذا لم يتسنى لها حتى جاء التعديل الدستوري في فيفري 1989. وصدور القانون الخاص بحق العمال في تشكيل النقابات. وهذا من خلال المادة الثالثة والخمسين (53) منه والمتمثل في القانون رقم 90-14 المتعلق بشروط وقوانين ممارسة الحق النقابي الصادر في الجريدة الرسمية (العدد 23) بتاريخ 02 جوان 1990. فتأسست النقابات المستقلة في عدة قطاعات، وخاصة منها الإستراتيجية: كالصحة والتعليم العالي والتربية الوطنية والنقل الجوي, هذا الأخير الذي عرف نشوء ثلاث نقابات مهنية مستقلة وهي:

1. النقابة الوطنية لتقنيي صيانة الملاحة الجوية: بتاريخ 24 مارس 1992، بالجزائر العاصمة.
2. النقابة الوطنية للطاقم التجاري الجوي : بتاريخ 16 أكتوبر 1993، بالجزائر العاصمة

* فالداك روسو: وزير داخلية فرنسي, تولى مهامه في فترة الإعتراف بالحق النقابي الفرنسي.

** إيدير عيسات: 1919 – 1959: أحد مؤسسي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، و قيادي بارز في الحركة العمالية الجزائرية أثناء الفترة الاستعمارية .

3. النقابة الوطنية لطياري الخطوط الجوية الجزائرية بتاريخ 27 جويلية 1991، بالجزائر العاصمة.

هذه النقابات الثلاث كانت تنشط تحت غطاء التنسيقية الوطنية للنقابات المستقلة للخطوط الجوية الجزائرية (CNSANA).
Coordination Nationale des Syndicats Autonômes de la Navigation Aérienne

وللتعرّف أكثر عن إحدى النقابات، ألا وهي النقابة الوطنية لطياري الخطوط الجوية الجزائرية (SPLA) سوف نقوم بدراسة منوغرافية للشريحة التي تمثلها.

فقبل التطرّق للدراسة التي أوليناها لنقابة الطيّارين المدنيين الجزائريين يجب أن نذكر، وكما جرت العادة بأن نشاط أي مؤسسة ذات طابع إنتاجي أو خدماتي تتوقف استمراريتها على ثلاث عوامل أساسية وهي:
- الإنسان.
- وسائل الإنتاج.
- والتنظيم.

هذه الأبعاد الثلاث إذا ما ألحقناها بالنقل الجوي في الجزائر سوف تكوّن لنا ما يسمى بالمؤسسة الوطنية للنقل الجوي، والتي تجمع إضافة إلى مهمّتها الأساسية والمنوطة بها, أي نقل المسافرين داخل وخارج الوطن، مهمات أخرى كلها ذات طابع خدماتي.

فموضوع الدراسة التي نود القيام بها تتعلق بإستراتيجيته الممارسة النقابية بمؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية, من خلال هذا الموضوع سوف نقوم بدراسة حالة ألا وهي نقابة الطيارين الجزائريين. تلك الفئة من المجتمع التي ما فتئت أن تلفت اهتمام وفضول الباحثين, هكذا وحسب الحالة سوف نحاول أن نقوم بنوع من التقويم, ثم نشرح العوامل التي دفعت بهذه الفئة في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، ذات التكوين العالي والغير قابلة للتعويض بسهولة إلى الخوض في مغامرة الممارسة النقابية, عند هذا المستوى السؤال المطروح يكون، قصد معرفة هل أن اختيار هذه المهنة (مهنة الطيّار) هو احترام معيار ما, أو مسألة أجر أفضل؟ هكذا يصبح من الضروري حصرها ومعرفة الميكانيزمات التي تتحكم فيها وبالتالي محاولة شرح آثارها على العلاقات العائلية داخل

أسر الطيّارين لأنه وبسبب المدّة التي يقضيها الطيّار بعيدا عن العائلة يصبح معرضا إلى القلق اليومي الناتج عن طبيعة ممارسة هذه المهنة والمتمثلة عبر ثلاثة أبعاد أساسية:

- الالتزامات المهنية.
- الالتزامات العائلية.
- مهنة الطيار .

هكذا فعدم تلبية مطالب الطيارين سيؤدي إلى نوع من الصراع الدائم، أين يكون التصادم بين الطيار، عائلته، وإدارة الخطوط الجوية الجزائرية. هذا ما يدفع بالطيار إلى المطالبة بإطار خاص به لأنه أصبح مقتنعا أن مسار مهنته يوضح أن هذه الأخيرة من بين المهن الجذابة وكذلك الأصعب والمليئة بالمخاطر، وتتطلب تضحيات كبيرة دون أن يتجاهل بأن تطور المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية (ENNA) هو مرآة للوطن وهذا من خلال الخدمات التي تقدمها المؤسسة للزبائن.

الشيء المتوقع إن لم نقل الأكيد، هو أننا سوف نتمكن من خلال عملية التحليل بأن نلاحظ أن: فرق الطاقم الجوي تمارس نشاطها دون الاستفادة من التشريع الضروري ألا وهو: القانون أو الإطار الخاص بالملاحة الجوية Statut particulier aux gens de la Navigation Aérienne وهذا منذ نشأة مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية.

هكذا وحول هذه المجموعة من التساؤلات سوف نقوم بإتباع الطريقة التالية والمتمثلة في إطارين وهما الإطار المنهجي والنظري, ثم الإطار التطبيقي.

- الأول سيساعدنا على دراسة الخلفية التاريخية للموضوع.
- والثاني سنقوم من خلاله بتحليل المعطيات التي سنتمكن من الحصول عليها من ميدان البحث وبالتالي نجيب عن الفرضيات ونفتح مجالا آخر للبحوث الأكاديمية السوسيولوجية في هذا الموضوع.

الباب الأول



01-01- الاقتراب المنهجي:

لغرض الاقتراب المنهجي ولأجل الإلمام بالمعطيات الموضوعية والحقائق الميدانية التي تضفي الصبغة العلمية على الدراسة كان الاعتماد على المعالجة الجدلية للدراسة أمرا ضروريا إذ تتميّز سوسيولوجيا النقابات بـــ:

رؤية الظاهرة من منظور ماكرو سوسيولوجي في المجتمع العام والمتّسم وفق هذا التصور بالحركة والديناميكية.

وإذ كانت طبيعة الموضوع تفرض اتباع المعالجة الجدلية ، فإن الاعتماد على تاريخ النقابات كان ضروريا.

فخلال سير البحث وبناء الإشكالية، اتضح بأنه دون الرجوع إلى التاريخ لا يمكن فهم حقيقة تصور العمل النقابي لدى فئة الطيارين، وهي فئة ليست بالهينة على المستوى المجتمعي.

لذلك كان اللّجوء إلى تحليل مختلف الجوانب في إطارها الشمولي وعن سيرورتها التاريخية الممكنة بالإضافة إلى تسليط الأضواء على كلّ الزوايا.

وقد اعتمدنا على الدراسة المونوغرافية لنقابة الطيارين المدنيين الجزائريين وذلك حتى تساير الفرضيات وتسمح لنا باستكشاف ووصف تحليلي لهذه الفئة وممارستها النقابية.

أما الجانب التطبيقي لهذه الدراسة فقد تمّ اعتماد تقنية البحث (تطبيق استمارة استبيان) وذلك نظرا لطبيعة الموضوع الخاصة بالتعرف على موقف ورأي فئة الطيارين من العمل في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية و كذا الإستراتيجية التي يتبعونها في ممارستهم النقابية.

وقد شملت استمارة البحث مجموعة من الأسئلة منها المفتوحة المغلقة. وقد اعتمدنا على التنوع في الطرح لغرض جمع أكثر قدر من المعلومات الممكنة.

إذ أنه من المعروف "إذا سألنا الشخص سؤالا واحدا مباشرا عن موقفه ففي الغالب أننا لن نتحصل على إجابة صريحة وصادقة، ولاسيما الموضوعات الشائكة التي يمتنع الناس عن إبداء رأيهم فيها بصراحة".

وعلى ضوء ما جمعناه من معلومات إثر الاتصال الأولي بالميدان، قمنا بضبط الإشكالية التي أوجزنا فيها كل الموضوع والتساؤلات التي أجبنا عليها من خلال فرضيات صيغت كمحاولة منّا لتفسير مختلف جوانب البحث ، وكما نعلم أن الفرضيات

ما هي إلا حلول مبدئية يتصورها الباحث لحل المشكلة على أن يكون مستعدًا دائما لتغييرها أو حذفها أو تمحيص أفكارها.

كما أن الوظيفة الرئيسية للفرضيات هي تقديم وتحديد الأنماط الكامنة التي توضح العلاقات التبادلية للظاهرة موضوع الدراسة.

02-01- <u>أسباب اختيار الموضوع</u>:

السبب الشخصي:

من الأسباب الذاتية لاختيار هذا الموضوع نذكر الاهتمام الشخصي والفضول عن الحركة العمالية والنقابية على العموم والجزائرية بالخصوص، إضافة إلى الاهتمام بالتحوّلات السياسية والاقتصادية، التي أثرت على عالم الشغل منذ التسعينات، علما بأن النقابة تمثل الخط الدفاعي الأول والرئيسي للمطالب العمّالية، هنا يُطرح السؤال المركزي وهو: ما هي الكيفية التي تواجه بها النقابة هذه التغيّرات حتى تضع حدا لسلسلة الاضطرابات والإنزلاقات التي تواجه العمّال لدرجة أنها تعرقلهم في إنجاز مهمّتهم على أحسن وجه؟

فهل العمل النقابي سيتراجع أم سيقف في وجه هذه الظروف؟

هكذا ونظرا لمحاولتنا التعرّف عن العمل النقابي في القطاعات الإستراتيجية، والطيران أحد هذه المجالات والتي تمثل قطاعا حيويا في اقتصاد البلاد،وعلى ضوء ما لاحظناه من اضطرابات في قطاع الطيران واحتمال وجود نقابات مستقلة نظرا لمحدودية دور الاتحاد العام للعمال الجزائريين (الدور التسييري فقط).

وتوجه عمال هذا القطاع إلى ممارسة العمل النقابي المستقل، كل هدا حفزنا أكثر للقيام بهده الدراسة.

أما عن السبب الموضوعي فيكمن في إثراء مجال البحث الجامعي،أي مساهمة أكاديمية في إبراز الحركة العمالية النقابية الجزائرية في ظل التغيرات السياسية والاقتصادية التي عرفتها الجزائر، والتي لا تكون لولا تفاني الشريحة العمالية في النضال، قصد الحفاظ على المكاسب التي حققها الأسلاف. كذلك الغرض من البحث هو دراسة الطيّارين الجزائريين دراسة ميزو–سوسيولوجية (méso-sociologique) .

أي في إطار خاص جدا وهو النقابة وأوسع في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية. وثقافتهم النقابية إلى جانب المهارة التي يختصون بها نظرا لكفاءتهم المهنية العالية.

01-03- **الهدف من البحث:**

قبل الشروع في البحث يجب طرح السؤال التالي: ما هو الهدف من اختيار الموضوع؟ ولكي تكون النظرة موضوعية يجب الإجابة عن هذا السؤال لمعرفة الفائدة من وراء هذه الدراسة التي تكمن في جانبين:

فائدة "معرفية علمية" وهذا قصد الحصول على افتراضات وإشكاليات جديدة مما يؤدي بنا إلى تبنّي الجانب الثاني في الاختيار، وهو إيجاد حل للمسألة المعرفية، وعند هذا الحد نخرج من الجانب التطبيقي إلى الجانب المعرفي والنظري أي آفاق بحث ثانية وجديدة.

واختيار الموضوع لا يكون عفويا بل يجب أن تكون لنا معرفة سابقة عنه والتي يُنسب هذا الموضوع في إطارها.

إلاّ أنه يمكن تلخيص الغرض من الدراسة في عنصر عام وهو:

أهداف الدراسة:

1- تسليط الضوء حول الحركة النقابية في العشرية الأخيرة وخاصة النقابة المستقلة بعد مرسوم جوان 1990.

2- دراسة الحركة النقابية في القطاعات الإستراتيجية و كمثال مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية .

3- البحث عن واقع العمل النقابي في الخطوط الجوية الجزائرية مع التركيز عليه في عهد التعددية.

4- مواجهة نقابات الخطوط الجوية الجزائرية عراقيل الإدارة التي تعوّدت على النقابة الأحادية التسييرية.

5- هل ستصل النقابة الوطنية لطياري الخطوط الجوية الجزائرية إلى تحقيق مطالبها التي لم تجد لها ضالة في ظل الاتحاد العام للعمال الجزائريين ؟

6- معرفة إستراتيجية العمل النقابي في الخطوط الجوّية الجزائرية هل سيضعف يتراجع، أم سيزداد نشاطا في ظلّ المعطيات السياسية والاقتصادية الجديدة من ديمقراطية واقتصاد السوق وعولمة. وهي ميكانيزمات جديدة تجبر لا محال على إعادة النظر في العديد من الممارسات.

7- دراسة حالة لأفراد نقابة الطيارين المدنين الجزائريين، والغوص نوعا ما في مونوغرافية هذه الفئة من المجتمع، و التي لها خصائص تميزها.

01- 04- الإشكالية:

كانت النقابة في الجزائر عبارة عن جهاز يستمد قوته من الحزب الحاكم، وبالتالي تلبّي مطالب هذا الأخير في الدفاع خاصّة عن وجهة نظر السلطة. حيث اعتبرها العمّال امتدادا للسلطة، وجهازا لمراقبتهم لا غير. باعتبار أن السلطة كانت تستعمل الاتحاد العام للعمّال الجزائريّين قصد التخفيف من حدّة الضغط الاجتماعي الناتج عن النزاعات العمّالية المستمرّة.

كان الاتحاد العام للعمّال الجزائريين يستحوذ على الطبقة العاملة ممارسا عمله تحت وصاية الحزب الواحد (حزب جبهة التحرير الوطني) مما أضفى عليه صبغة جهاز الحزب والسلطة فكان يقوم بدور الوسيط بين العمّال والسلطة. لكن بعد صدور دستور 1989، أصبحت المركزية النقابية تصف نفسها بالمنظمة النقابية المستقلة عن كلّ وصاية سياسية وإدارية وهذا ما جاء في إطار المؤتمر الثامن (8) للاتحاد العام للعمّال الجزائريين المنعقد في جوان 1990.

لكن مع نهاية التسعينات تفاقمت مشاكل العمال منها: الشغل المُهدّد والغير مضمون، إفلاس المؤسسات وغلقها، التسريح الجماعي للعمّال، خوصصة المؤسسات والذي استفادت منه بعض العناصر كانت متسببة في إفلاسها. كلّ هذا أدى إلى تدهور مستوى معيشة العمّال وعائلاتهم، لكن الدولة لم تفكر في هذا العامل بل وجدت نفسها عاجزة عن تدعيم المؤسسات الصناعية والاقتصادية التي كانت تعاني من المديونية، حيث التفت الدولة حول كيفية تسديد الديون الخارجية، الأمر الذي أجبرها على قبول شروط صندوق النقد الدولي (FMI)* وأصبح هذا الأخير هو المسيّر لاقتصاد الجزائر بكل هياكله.

من هذه المعطيات وجدت المركزية النقابية نفسها في موقف حرج، فيما يخصُّ الكيفية التي ستدافع بها عن مكاسب العمّال من جهة وعن تحقيق مطالبهم الماديّة والاجتماعية في ظلّ العقيدة المطلبية الجديدة، وكيف ستواجه المركزية النقابية هذه الوضعية حيث أصبحت بين المطرقة والسندان ضمن معادلة مفادها أن المؤسّسة والعامل كلاهما مهدّدان بالخطر. هكذا لم تستطع النقابية المركزية سدّ هذه الفجوة العميقة الحجم

* FMI: Font Monétaire International.

والعهد، وتوسّع الفضاء للعمّال بتأسيس نقابات مستقلة، أي سمح هذا الوضع بظهور وتوسّع التعددية النقابية في مختلف مجالات الحياة العامّة التي أصبحت تتمثل وظيفتها خاصة في الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية كأولوية من أولويات العمل النقابي الحرّ والمستقل، وقصد التخلص من الهيئات المتواجدة داخل المؤسسة فإن مجال النقل الجوي المدني عرف هو الآخر تعددية نقابية، حيث أنشئت فيه ثلاث نقابات مستقلة، زيادة على الفرع النقابي للاتحاد العام للعمّال الجزائريين ، مهيكلة تحت غطاء النقابات المستقلة للنقل الجوي النقابات الثلاث المستقلة هي:

- النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين.
- النقابة الوطنية لعمال النقل الجوي.
- النقابة الوطنية لتقنيي الصيانة الجوية.

هكذا وقصد التمكن من إرسال نوع من النقاش أو التحاور مع شركائها ومحاولة الذهاب إلى أبعد من الاعتراف الرسمي لوجودها داخل المؤسسة، فإن نقابة الطيارين المدنيين الجزائريين انفصلت في نشاطها النقابي المطلبي عن تنسيقية النقابات المستقلة للنقل الجوي. لأن هذه الفئة أصبحت واعية ومدركة لحقيقة مفادها أنّ المجتمع بكامله يعيش جوًا من التغير نحو نظام داخلي جديد مبني على المسؤولية وفرض الذات.

كما هو مبني على الحق في الإعلام في التنظيم، في التدخل وحسن المراقبة، بتعبير آخر الهدف الحالي هو مراجعة النظام القديم بما في ذلك الطرق التنظيمية التي تجاوزها الوقت دون أن ننسى التأطير، وعدّة عمليات التي من حق كل واحد أن يشارك فيها بكامل حقوقه، كما يقول الدكتور عبد العزيز بوجلال مختص في قانون الملاحة الجوية: "من واجب كل أعضاء منظومة الملاحة الجوية الوطنية والتي هي في طريق التكوين أن يكونوا معًا في إطار يميّزه التشاور والحوار لمواجهة المشاكل الحقيقية التي يتخبط فيها القطاع، وهذا من أجل المصلحة العامة، والتشاور المرجو أن يلعب دورًا أساسيًا في العلاقات الداخلية للنظام بدءًا من الجهات الوصيّة إلى الجهة المسيرة للملاحة الجوية والمطارات وأخيرا المؤسسة الجوية الوطنية". هكذا في ظل غياب الحوار والتشاور يأخذ الإضراب مجراه وقصد دفع العمل المطلبي إلى الأمام وتحقيق المطالب النقابية، أي المصالح (المادية والمعنوية)، كما أنه يجب أن نعلم بأنه إذا كانت النقاشات والحوارات

والتشاور وأنماط أخرى من هذا النوع هي ظواهر ملموسة للممارسة الديموقراطية في المؤسسة فإننا مضطرون لإستكشاف الممارسة الديموقراطية بأنّها لا تتم إلاّ بدفع الأمور حتى وضعية النزاع المفتوح".وكباقي المؤسسات فإنّ مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية عرفت عدّة إضرابات، وهذا منذ أوّل إضراب قامت به نقابة الطيّارين المدنيين عام 1992، والذي دام ثلاثة (03) أيام,من هنا طرحنا الأسئلة التالية:

- إلى أي حد سيدفع الطيّار الجزائري بنشاطه النقابي؟

- وهل أن الأمر مجرّد عمل شكلي قام به الطيارون حتى لا يبقوا يمارسون حقهم النقابي في ظل أحادية الإتحاد العام للعمال الجزائريين؟

- هل ما دفع الطيّار للقيام بتأسيس نقابة مستقلة هو علمه بما يجري في عالم الطيران المدني عبر العالم، وهل هو مطلع على مستجدات المطالب النقابية بالنظر إلى طرحهم الخاص لوضعية الطيارين الممتازة اجتماعيا عبر العالم؟

- وهل فرع الاتحاد العام للعمال الجزائريين تخلّى عن دوره الأساسي لدرجة أنّ الطيّار تدهورت وضعيته على كل المستويات؟

01-05- <u>فرضيات البحث</u>:

الفرضية الأولى:

مهارة وخبرة الطيّار وتحقيق مطالبه التي لم تلبى في ظل الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

الفرضية الثانية:

تكلفة تكوين الباهظة، التخصص العال والمهارة المهنية، إزدواجية هامة لها أثر على الممارسة النقابية عند الطيار.

الفرضية الثالثة:

الأبعاد ذات الصبغة العالمية لنقابة الطيارين المدنين والتأسيس للإطار الخاص بالطيار، هدف إستراتيجي مقارنة بمطلب رفع الأجور.

01 – 06- تحديد المفاهيم:

مفهوم النقابة: التعريف اللغوي والاشتقاقي:

"كلمة النقابة باللّغة العربية تعادل كلمة (syndicat) باللّغة الفرنسية، وكلمة نقابة مشتقة من كلمة "النقيب" التي تعني كبير القوم كما تعني العميد"[1].

فالمعنى الاشتقاقي يشير إلى أن النقيب شخص معنوي منتخب من أجل الاهتمام بشؤون ومصالح فئة أو جماعة من الأشخاص والدفاع عنها ورعايتها، وعلى هذا تعني النقابة لغويا "رهطا ممثلا من أجل الدفاع عن مصالح مشتركة أو منظمة أو رابطة مؤسسة لرعاية شؤون ومصالح مشتركة لفئة من الناس والدفاع عنها"[2].

التعريف العلمي:

يعرفها T.Snavet: "بأنها رابطة متكوّنة من أشخاص معنويين، هدفها تمثيل مصالح مشتركة والدفاع عنها، والنقابة ظاهرة اجتماعية مختلفة من حيث أشكالها حسب النظام السياسي والاقتصادي الذي يسير وفقه المجتمع. فنجد هناك مجتمعات نقابية التأطير يعني وجود مركزية نقابية واحدة. تكون ذات قيادة واحدة وارتباط وثيق بحزب سياسي معيّن ولها صلة مع السلطة السياسية كما هو في البلدان الاشتراكية"[3]. ونفس الميزة التي تميّزت بها الحركة النقابية الجزائرية بعد الاستقلال في ظل الاتحاد العام للعمال الجزائريين (إ/ع/ع/ج) "وهناك مجتمعات ذات نقابية حرة ومستقلة تماما عن كل وصاية سياسية وإدارية بمعنى أوضح فالنقابة الحرّة مستقلّة عن الدولة وعن أرباب العمل تعمل عن الدفاع عن حقوق منخر طيها وحماية مصالحهم وتحقيق مطالبهم وتمثيلهم لها داخل المؤسسة"[4].

وهذا الشكل النقابي تتميّز به الدول الرأسمالية خاصّة, وهو بمثابة المولود الجديد الذي عرفته الحركة النقابية الجزائرية في هذه السنوات الأخيرة. "فمنذ نشأتها حولي القرن

---

[1] علي (بن داهية) وآخرون، القاموس الجديد للطلاب،مادة النقيب، تونس، الجزائر، 1979 ،مادة النقيب ص 1247 .

[2] نفس المرجع ، ص 1248.

[3] منير (موسى)، الحركة العمالية والنقابات العالمية، مخطوطات وحدة العلاقات الصناعية، دار النشر ، بيروت السداسي السادس. 1989 ص 15.

[4] Silvester P et WAGRET P, le syndicalisme contemporain, problèmes actuels, ed: Armond Colin, paris,1975, page 01.

الثامن عشر، مصطلح نقابة يعني: جمعية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها"[1]. "حتى أصبحت النقابات تتدخل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، في عدة مجالات كإبداء رأيها في المجالس الإدارية والمؤسسات الوطنية والاقتصادية المشتركة". "هكذا يمكن القول أن النقابة هي إطار قانوني وشرعي، يحتمي به العمال الأجراء قصد الدفاع عن ما يمكن أن يصدر عن الإدارة"[2].

مفهوم المطلبية العمالية: التعريف اللغوي والاشتقاقي:

كلمة المطلبية مشتقة من كلمة مطلب والذي يعني الطلب ونقول: "طلب منه حقا هو عليه".

"المطلبية العمالية هي فعل شرعي وقانوني يطالب به العمال قصد حماية مصالحهم المهنية والدفاع عن حقوقهم وتحقيق مطالبهم عن طريق المطلبية"[3].

تعتبر المطلبية العمالية جوهر الممارسة النقابية وتتجسد عملية المطالب طبقا للقوانين والالتزامات والأحكام الشرعية المنصوص عليها عند ممارسة العمل النقابي، والمطلبية العمالية تنقسم إلى قسمين:

أولا: المطلبية الكمية: متعلقة بالأجور العمالية، وتتمثل في مطالبة العمال بتحسين أو رفع أجورهم.

ثانيا: المطلبية الكيفية: في ضمنها يطالب العمال بتحسين ظروف العمل، مشكلة الاعلام والاتصال في المؤسسة، مسألة التأهيل والتكوين، تنظيم العمل بالاضافة إلى مطالب اجتماعية وعلاقات اجتماعية ....الخ، أي كل ما يتعلق بمحيط العمال باستثناء الأجور التي تعتبر من المطالب الكمية. والمطالب تتوجه إلى مخاطب وحيد وهو الذي يملك السلطة في المؤسسة وفي هذا إطار يقول الباحث: Boumfelder "بأن النشاطات المطلبية هي العجينة آلتي تتغذى منها الحياة النقابية"[4].

---

[1] Féréol Gilles., dictionnaire de sociologie, ed: Armond Colin, paris,1977, page 259.

[2] تعريف إجرا ئي

[3] المنجد في اللغة والإعلام ، المكتبة الشرقية، بيروت ، لبنان ، 1986 ،ص 468.

[4] Bounfelder E, La revendication, éléments d'analyse de la pratique syndicale, in revue sociologie de travail. n° 2, 1968; P 24 .

التعريف العلمي للمطلبية العمالية:

"الميزة الأساسية للمطلبية العمالية هي تركيزها خاصة على الظروف الجماعية للعمل والأجور. حيث أن العامل يمارس الضغط قصد الحصول على أجرا أحسن و تنظيم لائق للعمل وكذا التنديد بالممارسة التعسفية لأربا ب العمل"[1]. "فالمطلبية العملية هي كل الأهداف التي أسست عليها فئة ما نقابتها قصد الدفاع عن حقوقها"[2].

مفهوم الإضراب:

التعريف اللغوي والاشتقاقي:

كلمة إضراب باللغة العربية تعادل كلمة (grève) باللغة الفرنسية، وكلمة إضراب مشتقة من كلمة "أضرب" أي أمتنع عن الشيء ، فالمعنى الاشتقاقي يشير إلى أن أضرب: فعل يقوم به شخص عند رفضه لوضعية ما، وعلى هذا يعني الإضراب لغويا: "العدول على القيام بفعل ما حتى تتغير شروط ووضعيات القيام به[3]".

التعريف العلمي:

الإضراب وسيلة أساسية للضغط والنضال من أجل الدافع عن المصالح الاقتصادية ولاجتماعية للعمال، والقاموس الاجتماعي والاقتصادي يعرف هذه الوسيلة كالتالي: "الإضراب توقيف العمل من طرف العمال الأجراء ، يسعون به إلي ممارسة الضغط المباشر على صاحب العمل أو إلى فرض الإضراب على مستعملي مؤسسة ما قصد إجبار السلطات العامة على تلبية مطلب العمال"[4].

ففي الموسوعة العالمية نقرأ أن: "الإضراب هو ظاهرة قوة، وسيلة ضغط للعمال قصد إنصاف أنفسهم وفي نفس الوقت ممارسة حق متعارف عليه في ديباجة القانون الأساسي للأمم المتحدة (1946-1958). والإضراب هو كذلك حرية عمومية (حسب منظور القرن 19) وهو حق يتماشى مع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية (حسب منظور القرن 20)"[5].

---

[1] Ency clopedia universalis, Volume 16, France – S.A, 1968, page 278.

[2] تعريف إجرائي.

[3] المنجد في اللغة والإعلام ، مرجع سابق، ص 470.

[4] Encyclopedia universalis, Volume 08, France – S.A, 1968 page 24.

[5] Aron (A-L) Guide pour la législation et la réglementation du travail , prévention et règlementation des conflits collectifs de travail et exercice de droit de grève, livret N 6, P35.

"لذا يمكن القول أن الإضراب هو آخر مرحلة يلجأ لها العمـال قـصد التعريـف بمطالبهم و هو ما يفسر حالة النزاع المفتوح"[1].

---

[1] تعريف إجرائي

01-07- <u>المنهجية والتقنيات المستعملة:</u>

بما أن الحركة النقابية التي يعرفها عالم الشغل اليوم هي حركة شابة رغم أن لها امتداد تاريخي في وجودها. اعتمدنا أساسا في هذه الدراسة على البحث الميداني بالإضافة إلى مراجع حول هذه الظاهرة نظريا، لكن تلك المتعلقة بالممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية فهي غير موجودة في البداية قمنا بجمع المعلومات حول هذه الظاهرة (الحركة النقابية) من حيث مفاهيمها. أهم النظريات المتعلقة بهذه الحركة وتاريخها من خلال المراجع التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالموضوع. ثم لتحليل تاريخ الحركة النقابية منذ نشأتها إلى غاية بوادر نشأة الحركة النقابية المستقلة: اتصالنا بمسؤولين نقابيين بدار الشعب مقر(الاتحاد العام للعمال الجزائريين) والذين أفادونا في تحديد تاريخ ومراحل الحركة النقابية الجزائرية إلى غاية السنوات الأخيرة. ثم القيام بدراسة وتحليل الحركة النقابية المستقلة:

- ففي أول وهلة قمنا بمطالعة المواثيق والنصوص المتعلقة بممارسة الحق النقابي الصادر في الجريدة الرسمية ل : 1990/06/02، بإعتبارها مرجعية أساسية في دراستنا.

- إعتمدنا على بعض المراجع التي تشير إلى تاريخ نشأة هذه الحركة النقابية المستقلة في الجزائر، إبان فترات الإحتلال الفرنسي . كما آجرينا مقابلات مع بعض المسؤولين بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية الذين زودونا بمعلومات فيما يخص تطور نشأة هذه النقابات منذ سنة 1990 إلى يومنا هذا. من هنا إستثمرنا ميدان البحث ألا وهو مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، التي تعيش هذه الحركة النقابية المستقلة، بتأسيس ثلاث نقابات مهنية مستقلة وهي:

- النقابة الوطنية لعمال النقل الجوي.
- النقابة الوطنية لتقنيي الصيانة الجوية .
- النقابة الوطنية لطياري الخطوط الجوية الجزائرية .

وجودنا المتكرّر في ميدان البحث مكننا من معايشة المنخرطين النقابيين ،واستطعنا بذلك ملاحظة سلوكات النقابيين ومسرى المؤسسة عموما، وهذا من خلال تقنية الملاحظة بالمشاركة والملاحظة بدون المشاركة خاصة إذا

علمنا أن الملاحظة: "هي تقنية من هدفها ملاحظة حياة الجماعة في مختلف تعبيراتها وكذا معايشة كل تصرفاتها واتصالاتها".[1]

الملاحظة

مباشرة: يفوض الباحث شخص لا ينتمي للجماعة لكن مقبول ومحبوب من طرفها .

غير مباشرة: ملاحظة بالمشاركة: شخص من الجماعة يلاحظ هذه الجماعة ويشاركها نشاطها في نفس الوقت"[2].

بالإضافة للمناقشات التي تمحورت حول المواضيع المتعلقة بموضوع بحثنا أو التي تمسه من قريب أو من بعيد، زيادة على ذلك حضورنا لبعض الجلسات النقابية للنقابة موضوع الدراسة ،مشاهدين الموضوع عن قرب ومعايشة أعضاء الفئة المدروسة بتعبير أخر الإستعانة بكلّ ما له علاقة بالموضوع. وكتقنية أساسية إستعملنا الإستبيان من خلال تقديم استمارة البحث إلى الشخص المبحوث ليملاها لوحده دون حضور الباحث. ولإستحالة الحضور مع المستجوبين نظرا لبرنامج رحلاتهم المكثف (وهذا ما عطل نوعا ما عملنا الميداني) علما بأن تقنية تفريغ بيانات الإستمارة كانت تقنية ال: SPSS[*]

[1] Megdiche (Cyrille) . tech niques de recherche et tech niques D’analyses en sciences sociales, Epa u 1979, Alger , P 37.
[2] Megdiche (Cyrille) , opcite , p38.
[*] SPSS: Statistical Package for Social Sciences.

01- 08- عينة البحث:

التحديد الإجرائي لعينة البحث:

أثناء التقرب الميداني تمكننا من معرفة التعداد الإحصائي لطياري الخطوط الجوية الجزائرية والذين يقدرون بـــ 400 طيار

وبظهور شركة الخليفة للطيران أصبح العدد 250 طيار بمعنى أن 150 طيار غادروا مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية نحو هذه الشركة الجديدة، كانت هذه خطوة أولية سمحت لنا بإستكشاف عدد المنخرطين في النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين

واللذين يقدر عدهم بـــ 200 منخرط و قد تمكننا من إستجواب 120 مبحوث من أصل 200.

-نظرا للصعوبات التي لاقيناها في إستجواب هذه الفئة، فقد إكتفينا بعدد 120 مبحوث كعينة لبحثنا هذا، وهي تبدولنا تمثيلية بالنسبة لمجتمع البحث، ونظرا لطبيعة هذه الدراسة أي دراسة منوغرافية، فإننا لم نتبع التسلسل الاحصائي في إستخراج العينة بل تعمدنا العمل على ماتجمع لدنيا من وحدات العنية من خلال الوصف الدقيق لمختلف الزوايا: من إنشغالات وطموحات وأهداف وآمال هذه الفئة بإعتبارها تمثل نخبة علمية، و تشكل حلقة مركزية في القطاع الاستيراتيجي للإقتصاد الوطني آلا وهو: قطاع الطيران المدني

تحديد العينة:

متغير السن والجنس:

فئات السن / الجنس	30 – 35 سنة	35- 40 سنة	40 – 45 سنة	45 – 50 سنة	+ 50 سنة	المجموع
ذكور	08	19	25	36	30	118
إناث	02	/	/	/	/	02
المجموع	**10**	**19**	**25**	**36**	**30**	**120**

علاقة شهادة التخرج بمدة التكوين:

الشهادة / مدة التكوين	قائد طائرة	ضابط في الطيران
بالجزائر	03 سنوات	03 سنوات
بالخارج	03 سنوات	03 سنوات
المجموع	06 سنوات + تربصات+ الاقدامية	06 سنوات

بالنسبة لرتبة ضابط في الطيران تكون بإتباع المسارالتكوين التالي:

- بكالوريا تقنية + سنتان (02) في إحدى جامعات العلوم والتكنولوجيا الجزائرية + سنة (01) تكوين بالجزائر بمدرسة الطيران + ثلاث (03) سنوات بأحدى الدول الاجنبية (فرنسا، بريطانيا، الولايات المتحدة الامريكية، وأحيانا بالمغرب).

- بالنسبة لرتبة قائد طائرة تكون بإتباع نفس المسار التكويني + الاقدمية في ممارسة المهنة بالإضافة إلى الرسكلة والتربصات التي على إ'ثرها تمنح شهادات رتبية للطيار.

تعريف العينة نظريا:

معايير تعريف مجتمع البحث نظريا يجب أن تكون "من جهة لها دلالة نظريا، وذات علاقة مع الإشكالية من جهة أخرى و يشترط. في المعايير أن تكون إجرائية ذات علاقة بمصادر ووسائل تحديد العينة"[1].

ميدان البحث:

ميدان البحث كان بضواحي العاصمة (الدار البيضاء) قمنا في البداية بدراسة استطلاعية وباتصالات أولية مع مسؤولي المؤسسة محاولين في ذلك الحصول على الإحصائيات المتعلقة بالمؤسسة، ثم تلتها اتصالات أخرى مع الممثلين النقابيين للنقابات المهنية المستقلة.

الثلاثة بالمؤسسة، وكانت هذه أصعب مرحلة نظرا لصعوبة الأنصال بهم (عراقيل إدارية مبررة بالإجراءات الأمنية).

---

[1] Megdiche (CYRILLE) ,IBID, p 68 .

من هنا كان منطلق هذا البحث ميدانيا، محاولين في ذلك تسليط الأضواء على واقـــع التجسيد الفعلي لهذه التعددية النقابية داخل المؤسسة، من أجل الإجابة علـــى التـــساؤلات المطروحة في هذا المضمون، وتحليل فرضيات البحـــث تحلـــيلا علميـــا وموضـــوعيا، بالاعتماد على منهج التحليل الجدلي، ذلك لغرض التعرف على الوضعية الدقيقـــة، حيـــث قمنا بجمع كل البيانات والمعلومات المتعلقة بها، ثم القيام بتحليلها والتعرف على جـــوهر موضوعنا، ثم التوصل إلى نتيجة واضحة بشأنها. وأخيرا نستطيع أن نقول بأن المعلومات المتحصل عليها سواء من قراءة النـــصوص أو المواثيـــق أو المراجـــع التـــي تطرقـــت للموضوع، زيادة على النتائج المحصل عليها من الدراسة الإستطلاعية التـــي قمنـــا بهـــا ساهمت كلها بكثير في بناء وضبط إشكالية البحث والفرضيات وحتى صياغة الاســـتمارة وتحديد العينة مع مراعاة المعايير آلتي تؤدي إلى التوفيق في إختيار العينـــة. (أي عينـــة تمثيلية). وكما نعرف عن الإستبيان بأنه: "وسيلة من الاتصال ذو هدف إعلامـــي بـــالنظر إلى درجة الحرية التي أوليت للبحث الميداني ومستوى عمق المعلومات بالنظر إلى آفـــاق هاذيين العاملين وكذا تمثلية كل من البحث، المبحوث و الباحث"[1]. كما إستعملنا أيضا تقنية المقابلة الحرة التي تمت أساسا في بداية البحث وكذلك أثناء الدراسة الإستطلاعية خاصـــة مع بعض المنخرطين والممثلين النقابين للنقابات المهنية المستقلة داخل المؤسسة، كـــذلك مع أحد المسؤولين النقابيين للاتحاد العام للعمال الجزائريين، زيادة على استعمالها مع أحد مسئولي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وبالمناسبة نشير بأن الاستمارة لم تكن التقنية القاطعة في جمع المعلومات بل استعملنا تقنية المقابلة الحرة كلما كنا نـــرى بـــأن هـــذا ضروري. "فالمقابلة يمكن أن تكون لها هدف جمع المعلومـــات حـــول مختلـــف ســـمات شخصية الموضوع (النماذج/ الوضعيات) أو حول تواجـــده الاجتمـــاعي (التـــصرف / الوضعية)، المقابلة تستعمل لكي نمس كل جوانب سمات شخصية الموضوع (التمثيليـــة، الوضعيات، النماذج)"[2].

[1] Megdiche (CYRILLE) Ibid -P57.
[2] Megdiche (CYRILLE) Opcite -P53.

الدراسة المنوغرافية:

"بحث يجري على وحدة واحدة فقط من مجتمع البحث أي يمكننا دراسة وحدة معينة فقط، إما شخصا أو مؤسسة، أي نحن بصدد إجراء بحث منوغرافي أو دراسة حالة"[1].

"إن دراسة كيفية سير مؤسسة (fonctionnement) أو التحقق حول حدث أو شخصية معينة. أي التعمق في هذا النوع من الدراسات يعتبر إنارة لمختلف جوانب المشكلة موضوع الدراسة والعدد القليل من ناحية التمثيلية معوضا بشمولية الدراسة ومؤديا إلى خلاصات نموذجية. قابلة للتعميم على حالات أخرى"[2].

01-09- صعوبات البحث:

تمثلت صعوبات البحث خاصة في عدم السماح لنا بالدخول بسهولة إلى مقر النقابة المعنية بالدراسة بحجة الإجراءات الأمنية، إضافة إلى رحلات الطيارين المكثفة هذا ما يجعل الاتصال بهم صعب إلى جانب ضعف إن لم نقل إنعدام الأبحاث الجامعية حول الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، لكن نعود في الأخير ونقول أن ما نعتبره أحيانا صعوبات في البحث هو نوع من التحفيز لإنجاز عمل جدي وموضوعي.

[1] Revue Insanryat , approche monographique, N°16 Janvier – Avril 2002, p 29.

[2] موريس (أنجرس) منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية – إشراف مصطفى ماضي ، دار القصبة للنشر، الجزائر ،2004، ص 76

10-01- مقاربة نظرية عامة:

يتم التطرق للموضوع من خلال نظرية التنظيم حيث ومن خلالها "يجب الباحثون المهتمون بالتنظيمات على السؤال: لماذا للتنظيمات أهمية؟ لأن ذلك يرجع إلى كون الناس يقضون جزءا كبيرا من وقتهم فيها. فالعمال أي الأغلبية من السكان الراشدين يقضون أكثر من ثلث ساعات وقتهم داخل المنظمات حيث يشتغلون"[1]. هكذا يمكن البدء في تحديد المقاربة النظرية العامة للموضوع. مع هذا يجدر أن ننبه منذ البداية إلى أن تناولنا لنظرية التنظيم ليس معناه الخوض في كل ما كتب في هذه النظرية لأن المجال غير متسع لذلك، كما أن الدراسة غير مخصصة أصلا إلى هذا النوع من التحليل، بل لأن المؤسسة الاقتصادية هي جزء من أجزاء التنظيم والمقصود بدراستنا هنا هو **مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية** وبالخصوص إستراتيجية العمل النقابي بها. كذا نطرح المقاربة النظرية العامة للموضوع حول الحركة النقابية في العالم وفي الجزائر بأطوارها ومن خلال علم اجتماع التنظيم الذي يتطرق في دراساته إلى التنظيمات العمالية والمؤسساتية ودورها في تفعيل الحركية الاقتصادية للجميع بصفتها تمثل إحدى مكونات النسق التنظيمي للمؤسسة وأخيرا يجدر بنا أن نشير إلى أن تبلور الأفكار الأساسية للبحث أخذت تتضح بعد القراءات المستمرة مثل: كتاب الفاعل الاجتماعي والسلطة L'acteur et le système للكاتبان Erhard Fiedberg و Michel Crozier واللذان أوضحا فيه بأنه "كلما كان هناك شخص مسؤول (حاكم) إلا وتكون هناك سلطة، أي نوع من محاولة فرض للقوانين والأحكام و بالتالي الناس أي المحكومين يصبحون كفاعلين، وهكذا ينشطون ويتحركون قصد الضغط على هذا الحاكم، ولكن كيف يتم ذلك: الحاكم يحاول فرض قوانين على المحكومين الذين يعتبرون هذا نوعا من الضغط، وبالتالي يسعون لإيجاد وسيلة تمكنهم من توسيع هامش حريتهم، و الحاكم يرد للتقليص من مجال حرية المحكوم وهذا بإستعمال هامش المناورة"[2]. وقد ركز الكاتبان على جانب المهارة، هذا العنصر الذي أولينه أهمية في بحثنا هذا، بمعنى أن "أي شخص ينتمي إلى مؤسسة ما ويملك نوعا من المهارة يمكنه هذا من التفاوض مع إنتهازه لفرصة أنه من الصعب وحتى من المكلف أ ن يعوض

---

[1] محمد بومخلوف ، اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، سبتمبر 1991 ص 18.

[2] Crozier ichel et Fiedberg Erhard, L'acteur et le système , Ed : schwartzenberg,Paris, 1977, p 40.

بسهولة"[1]. فالخبير له المهارة التي تسهل له مهمة حل العديد من المشاكل التي تهم لمنظمة. فإذا أخذنا جانب التفاوض، فالخبير يمكن له التفاوض بمرونة مع من يترأسه أي الجهة الوصية قصد تحقيق مطالب الفئة التي ينتمي إليها.

أو حتى مع زملائه في المهنة لإقناعهم بأفكار أو التخلي عن الأفكار التي لا تعود بالفائدة عليهم و على مؤسستهم وحتى على تنظيمهم النقابي الذي قاموا بتأسيسه إلا لغرض خدمة مطالب اجتماعية ومهنية تهمهم كفئة تمارس حركية إقتصادية أو خدماتية، وبما أن تدخل الخبير سيؤدي إلى السير الحسن لنشاط قطاع أو وظيفة ما ذات منفعة عامة للمؤسسة، فيمكن أن يساعده ذلك على توجيه تفاوضه قصد الحصول على بعض الامتيازات. ويشير الكاتبان

إلى أن هذا الميكانيزم مشترك في معظم المؤسسات ، ولم يوجد له بديل. ويتضح هذا من خلال وضعية عمال الصيانة في معظم الو راشات (بفرنسا).

وأوضح مثال هو الذي يذكره الكاتبان* والمتعلق بالامتيازات التي تحصلت عليها فئة الخبراء بفرنسا. إذ يوضحان كيف تطورت بنية السلطة في أوساط الفئات الصناعية. هذا التطور مكن من تنقل السلطة من العائلات البرجوازية إلى الصناعيين الكبار الذين استطاعوا أن يتحكموا في الشوابه. وقد ركزنا في بحثنا هذا على عنصر المهارة الذي يتوفر لدى أعضاء الفئة التي نود دراستها ألا وهي فئة الطيارين المدنيين مما يؤدي إلى طرح التساؤل التالي:

لماذا الطيارين؟ ولتبرير هذا الإختيار افترضنا ما يلي:

- للمكانة الإستراتيجية لمهنة الطيار. -لعنصر المهارة . -لعنصر الثقافة.

---

[1] Crozier Michel et Fiedberg Erhard, opcite , page 41

* ميشال كروزيية عالم اجتماع فرنسي ولد في (saint manchould) سنة 1922، أسس سنة 1961 مركز علم إجتماع المؤسسات، درس بجامعة هارفارد ثم بجامعة باريس 1970، اشتغل مديرا للأبحاث في المركز الوطني للأبحاث السوسيولوجية CNRS منذ 1975 يقوم بتسيير الدراسات العليا لعلم الاجتماع بمعهد الدراسات السياسية بباريس، تخصص في دراسته لظواهر الحراك المهني و خاصة العوامل التنظيمية لمواجهة التغيير، من مؤلفاته عالم موظفوا المكاتب، المجتمع المسدود 1970، الفاعل الاجتماعي والسلطة 1977، لا يمكن تغيير مجتمع بتعليمية 1979 بلإشتراك مع Christine Mussellin.

إيرار فيدبارغ من أصل نمساوي مدير الأبحاث ب CNRS مسؤول عن الدراسات العليا في علم الاجتماع ،من مؤلفاته : التحليل الاجتماعي للمؤسسات بالتعاون مع : .Christine Mussellin

وبالتالي المكانة المعتبرة التي يجب أن يحظى بها قطاع الطيران المدني، والذي يشارك بشكل واسع في الاقتصاد الوطني من خلال تحرك الناس والبضائع عن طريق الرحلات، ولأنه على الصعيد الدولي قطاع الطيران يحتل اهتمامات ودراسات استراتيجية في غاية الأهمية. من هذه الزاوية تكونت لدينا بعض التصورات عن ما كان يجب أن تكون عليه وضعية الطيار الجزائري على غرار طياري العالم لكن ونظرا للأوضاع التي يعيشها ونظرا لتكوين الرأي العام الجزائري لفكرة مغايرة عن التي يعيشها الطيار، حيث يعتبرونه وبدون منازع الابن المدلل في المجتمع.لكن و عن طريق و سائل الإعلام بدأنا نأخذ فكرة عن واقع عدة قطاعات ومن بينها قطاع النقل الجوي المدني. إلا أنه ومنذ 1990 بدأ الطيارون ينددون بوضعيتهم المهنية المتدهورة حيينها أصبح محتما تقبل الفكرة المغايرة لسابقتها وهي أن الطيار الجزائري يعاني مشاكل عديدة.

ما ولد لديه فكرة "رد الاعتبار" وبالتالي هذه الفئة فكرت في طريقة المطالبة بحقوقها التي لم تحققها رغم وجود الفرع النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين بالمؤسسة وراحت تهيكل نفسها ضمن إطار قانوني تجد فيه ضالتها ألا وهو النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين مستعينة في ذلك بالتفتح النقابي الذي أتى بعد دستور 1989 وهذا بغرض التغيير والدفع بمطالبها التي لا طالما بقيت حبيسة الأدراج في ظل أحادية النقابة التسييرية. ومع ظهور التعددية النقابية بعد صدور مرسوم 90-14 والذي أدى لتأسيس النقابات في مختلف القطاعات ومن بينها القطاع الحساس والإستراتيجي المتمثل في الخطوط الجوية الجزائرية كما أشرنا لذلك سابقا. وفي المقاربة التي حاولنا معالجة الموضوع ضمنها سوف نقوم بتعريف مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية بوصفها المؤسسة الوحيدة على المستوى الوطني.

كما يتم التطرق للجانب الاجتماعي للطيار وتأثير ذلك على ممارسته للمهنة مثل: السكن هل هو مضمون من طرف الدولة أم على عاتق الطيار، زوجات الطيارين هل هن من نفس المهنة أم إطارات أخرى، أبناء الطيارين ومجال دراستهم، هل يدرسون في مدارس عمومية أم خاصة، أم بالخارج خاصة وأن الطيارين في حالة تنقل مستمرة، ومدى تأثير ذلك على العلاقات الاجتماعية، وإمكانية وجود الزواج المختلط ، وكيفية قضاء الطيارين للعطل، والتعرف على ميولات الطيارين من الناحية الثقافية والترفيهية،

(المطالعة، الرياضة، الموسيقى) كما سنتطرق كذلك لموقف الطيارين من الحياة الوطنية، والقضايا الاجتماعية والثقافية والسياسية، أي كيف سيدفع الطيار بمطالبه حتى يصبح عنصرا فعالا ومؤثرا في اتخاذ القرارات ذات المصلحة للمجتمع. بالإضافة للتطرق لعلاقة الطيارين بالإدارة من خلال العراقيل التي تتسبب فيها وهذا قصد الحد من ممارسة العمل النقابي كاستعمال الفحص الطبي في إطار يرونه غير لائق ومقصود من طرف الإدارة للضغط عليهم. أي التطرق لإنشاء الدولة لمركز الفحص الطبي (centre d expertise médicale) ومع اعتقاد النقابة الوطنية للطيارين الجزائريين بأنه أمر غير عادل وغير منطقي، لأنهم يرووا بأن الطيارين يعيشون حالة ذعر قبل كل فحص يجري لهم سنويا أو كل ستة أشهر، خاصة وأنه بعد الفحص يمكن أن تنزع منهم رخصة الطيار بحجة أنه يعاني من مشكل صحي في الرؤية أو في السمع .....إلخ. وبالتالي يرى الطيارون بأن الإدارة يمكن أن تستعمل هذا العامل للضغط عليهم، خاصة مع ادعائها بأن عملية توقيف أي طيار هو بهدف الحفاظ على صحة الطيار وسلامة المواطن.لكن الطيارين يرون من جهتهم أن من بين مطالبهم هو تجديدا لأسطول الجوي، لكن الإدارة لم تحرك ساكنا خاصة وأن الطيارين والموطنين يموتون إثر الكوارث الجوية الناجمة عن قدم هذا الأسطول الجوي . علما بأن هناك اتفاقيات دولية في مجال النقل الجوي الذي تسيره. ومنها اتفاقية قارسوفيا الموقعة بلا هاي في 1955 والتي تنص على ما يلي:

- "حوصلة محتوى ملفات النقل.
- تضخيم مسؤولية الناقل في حالة الخسائر المتسببة للمسافر و إعادة تحديد الأفعال التي تؤدي إلى مسؤوليته الغير محدودة"[1].

كما سنتطرق أيضا لقضية التعويض الشيء الذي دفعهم للمطالبة بالمشاركة في عملية برمجة الرحلات، خاصة مع الوضعية الأمنية التي آلت إليها البلاد في العشرية الأخيرة ،وامتناع أغلب شركات الطيران العالمية القدوم للجزائر بسبب الظروف الأمنية

دائما لغرض حصر مونوغرافية هذه الفئة من المجتمع، سنركز على الحياة الاجتماعية للطيارين وعائلاتهم، أما على المستوى المهني سنتطرق إلى طريقة تنظيم الرحلات وعلى أي معيار تتم أي هل بالطريقة التي تناسبه أم لا. ولمعرفة جانب حياة

[1] J'uris classeur international, fasicule 565 b, 2 cahier, septembre 1976, page 07.

الطيار: (لغة تكوينية، اللغات التي يتحكم فيها، باعتبار الطيارين يمثلون شريحة اجتماعية تتميز بالمهارة والتكوين الباهض الثمن والذي استغرق وقتا طويلا لذا يستوجب الحفاظ عليها حتى لا تتوجه لشركات

طيران أجنبية أو خاصة نظرا للاغراءات المتواصلة والتطرق لوضـــعية الطيـــارين وحياتهم اليومية وقضية العلاوات والأجور مع الآخذ بعين الإعتبار عاملا جوهريا وهـــو لمسار التكويني للطيارين.

هكذا نقول أنه وبعد الإضرابات المتكررة أوضـــحت وســـائل الإعـــلام الوضـــعية المزرية والمشاكل آلتي يمارس فيها الطيار عمله، مما حفزنا لدراسة هذه الفئة، من خلال دراسة تمكننا من الغوص في منوغرافيتها التي لا طالما ألفتت أنظار العديد من البـــاحثين والمسيرين وحتى المواطنين. أو ليس حلم الابن الطيـــار كـــان الـــسائد فـــي الجزائـــر السبعينات؟

01-11- <u>الدراسات السابقة</u>:

على غرار الأبحاث الجامعية ستتطرق في دراستنا للأبحاث الأكاديمية السابقة لأساتذة وباحثين في حقل علم الاجتماع الذين اهتموا بهذا الموضوع من قرب أو من بعد منطلقين من أفكار سبقتهم. ونظرا لكون المجال لا يتسع لتناول كل النظريات على تعددها فإننا نقتصر على تلك آلتي لها علاقة مباشرة بالموضوع ونأخذها من ثلاثة زوايا:

الدراسات الأجنبية الدراسات العربية وبطبيعة الحال الدراسات الجزائرية التي تعتبر أساس دراستنا.

1- الدراسات الأجنبية:

ثمة باحثين تطرقوا إلى هذا الموضوع وهم الآخرون اعتمدوا في دراساتهم على أبحاث سبقتهم ومزجوها بالواقع العمالي النقابي وانتهوا بالتحاليل التي تنطبق بالدرجة الأولى على مجتمعاتهم و نوعا ما على الطبقة الشغيلة في العالم كله. خاصة بعد الفترة آلتي تلت تصفية الاستعمار نذكر منهم في المجتمع الأوربي وكذلك في أمريكا:

P.Silvester et P.Wagret le syndicalisme contemporain.

E.Boumfelder la revendication, éléments d'analyse de la pratique syndicale.

Alain Geledan, le syndicalisme en France.

Thomas Brooks, le labeur et le système, histoire du mouvement ouvrier Américain.

دون أن ننسى كاتبان مهمان حيث اعتمدت إحدى أفكار هما من كتاب الفاعل الاجتماعي والسلطة (l'Acteur et le système, Crozier Michel et Fiebberg Erhard) وهذا لبناء البعد النظري لبحثنا.

2- الدراسات العربية:

من الدرسات العربية نذكر خاصة منها المغاربية وأهمها:

الدراسة التونسية ضمن المؤلف الجماعي الذي قام به السيد صالح حمزاوي وأخرون تحت عنوان:

Profils saciaux des cadres syndicaux: le syndicalisme tunisien de la seconde guerre mondiale à l'autonomie interne, universite de tunis, 1992

أما بالنسبة للمغرب فنذكر الدراستين المشهورتين لــ: عبد اللطيف المموني والمعنونيين:

1- Abdelatif Mamouni, le syndicalisme ouvrier au Maroc, les editions Maghrébines, Casablanca, 1989.

2- عبد اللطيف المموني: محمد عياد، الحركة العمالية المغربية، صراعات وتحولات، المعرفة الاجتامعية، دار توبقال للنشر، المغرب 1985.

بالإضافة إلى الدراسة المشتركة للباحث صالح باي مع ماينو (جون) المعنونة :

Meynaud (j), salah (Bey), le syndicalisme Africain, ed: payot, paris: 1963.

3 – الدراسات الجزائرية:

سنحاول التعرض إلي أهم الدراسات التي تحصلنا عليها بالمطالعة والتـــي تناولـــت موضوع النقابية العمالية في بعدها السوسيولوجي وهذا عند أساتذة وباحثين على المستوى الوطني:

فهناك من تناول موضوع الحركة النقابية من خلال دراسة أنجزت سنة 1988 تتعلــق بالتجربة النقابية في الجزائر إبان مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات. دراســـة أخـــرى سنة 1993 تتعلق بالنقابة في الجزائر من خلال دراسة ميدانية حول الاتحاد العـــام للعمـــال الجزائريين في إطار النقلة من الوصاية السياسية والإدارية إلى الاستقلالية المالية والتسيير لمختلف هيئاته وياكله، لكن ثمة أساتذة وباحثين ركزوا معظـــم أبحـــاثهم حـــول النقابيـــة والحركة العمالية وهم: الأستاذ المرحوم سعيد شيخي، الأستاذ علي الكنز، الأســـتاذ عبـــد الناصر جابي، الأستاذ جمال جريد، وسنحاول التطرق إلى أبحاثهم في هذا المجال بصفة وجيزة مع التركيز على الفترة التاريخية التي قاموا فيها بهاتة الأبحاث:

أعمال الأستاذ سعيد شيخي:

وهو معروف بدراساته في الحركات العمالية والنقابية تطرق وخاصة مـن خـلال مذكرة شهادة دكتورة الدولة سنة 1986 والمعنونة (Question ouvrière et rapports sociaux en Algérie) والتي تعتبر عصارة أفكاره وتحاليله التي استنتجها من خلال احتكاكه بالطبقـة العاملة وكذلك من خلال ممارسته هو بالذات للعمـل النقـابي، حيـث امتزجـت عنـده الممارسات النقابية بالتحاليل العلمية. كانت دراساته تركز على فترة السبعينات والثمانينات ومجيء التسعينات حيث أخذ من أحداث 05 أكتوبر 1988 إشكالية أو منطلق لدراسة عـالم الشغل في الجزائر، لأنه يرى أن هذه الأحداث قلبت الموازين في عالم الشغل وأصـبح العمال ينفرون من الاتحاد العام للعمال الجزائريين مطالبين بنقابات حرة إقطاعية، الأمـر الذي تحقق مع مجيء دستور 1989 الذي سمح بالحريات النقابية من خلال مرسوم جـوان 1990 الذي أعطى الإطار التشريعي والقانوني لكل فئات المجتمع بتكوين نقابات حرة، لكن الأستاذ سعيد شيخي يبقى دائما متحفظا في تحاليله يقول: فيما يخص تبعية النقابة للـسلطة "تبقى النقابة دائما تابعة للسلطة لأن ثقافة النقابية الأحادية ترسخت في المجتمع الجزائري ويصعب التخلص منها بسرعة فكثيرا ما تحدث هفوات مـن هـذا أو ذاك الفاعـل فـي التنظيم"[1].

أما فيما يخص الممثلين النقابيين: فيقول أن لديهم قنوات للمشاركة في تسيير أي قطاع ،لكن هذه الأخيرة تبقى دائما تحت وصاية السلطة. كذلك تطرق الأستاذ سعيد شيخي إلى حركات الإضراب في منتصف السبعينات (75-77) وفي قطاعات معينة (كمصنع الحجار ومصنع السيارات الصناعية بالرويبة). والتي كانت مطالبها تتمحور حول رفض الاحتكار النقابي. أما فيما يخص النقابة في فترة الثمانينات (80) فقال عنها أنها أصبحت "مهجورة من العمال الذين أصبحوا يعتبرونها كعرش للدعاية والكذب، هذا إلى جانب استعمالها كوسيلة للترقية السريعة"[2]. تطرق كذلك إلى تأسيس النقابات الإقطاعية مع بداية 1991 حيث أحصاها في حوالي ثمانية وعشرون (28) منظمة نقابية والتي قال عنها أنها أسقطت الاحتكار النقابي، كما تحدث عن ظهور ولأول مرة في حياة العمالية الجزائرية

---

[1] Said chikhi. Question ouvrière et rapports sociaux en Algérie Revue NAQD N°06 , Mars1994..p08.p 10 .
[2] Revue NAQD, Ibid, p 10

نقابة ذات اتجاه إسلامي وهي النقابة الإسلامية للعمل[-] (SIT) والتي كانت تمثل المنافس الصعب للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

كما تطرق إلى الإستراتيجية الجديدة التي أصبحت تتبعها المركزية النقابية لتكسير أو عرقلة عمل النقابات الحرة، والحالة السيئة التي آلت إليها المركزية النقابية مــن فقــدان للمصداقية. كنفور العمال منها ودخولها في اللعبة السياسية مع كل موعد انتخــابي. كمــا تطرق إلى التشكيلية الجديدة للنقابيين أو إلى تغير النسيج النقابي قائلا الطبقــة العاملــة أصبحت متكونة من شباب متعلمين ونوعا ما أكثر وعيا بالواقع الجديد وأكثر تمدنا. هذا لم يمنعه من القول في الأخير بأن:"إذا كانت أثناء الاستقلال الطبقة العاملة ضعيفة فإن النقابة كانت بالمقابل أكثر قوة وهذا راجع إلى القرار السياسي للنقابيين". لكن يرجــع ويتطــرق إلى التناقضات التي أصابت المركزية النقابية حيث يقول أن المنطق الوحيد للاتحاد العــام للعمال الجزائريين، كان تبعية الحركة الاجتماعية للسلطة وليس تنشيطها وتطويرها بقوى عمالية مستقلة. ويعطي في الأخير المهام الأساسية التي اتسمت بها المركزية النقابية.

"السكوت على استبداد النظام السياسي.

تبديل كلما اقتضت الظروف الخبز مقابل الحريات.

منع قدر المستطاع الطبقة الشغيلة من الدخول في الساحة السياسية كقوة اجتماعية مستقلة وحرة"[1].

وفي الأخير نذكر المطالب العمالية التي قال عنها الأستاذ سعيد شيخي أنها كانت تميز العمالي آنذاك وهي:

- الأجور وما يلحقها.
- المطالبة بالتأطير الجيد واللائق.
- علاقات العمل.
- الظروف العامة للعمل وظروف الحياة (نقل وسكن).

أعمال الأستاذ على الكنز:

[-] SIT: synbicat islamique du travail

[1] Benguerna Mohamed, Hommage a said chikhi Mouvement social et modernité, Revue Naqd, Mars 2001. P12

مثله مثل الأستاذ سعيد شيخي ، تطرق هو الآخر إلى موضوع الطبقة العاملة وممارستها النقابية وهذا من خلال مذكرة دكتورة الدولة عام 1983 والمعنونة:
(Monographie d une expérience industrielle en Algérie, le complexe sidérurgique d El Hadjar –Annaba -)

من خلال هذا البحث المعمق والمفصل، تطرق الباحث إلى فترة التسيير الاشتراكي للمؤسسات، من خلال المجالس العمالية للوحدات ويلخص الوضعية فيا يلي:

-عند أي غضب لازم أن يمثلوا أمام لجنة التأديب للنقابة الوطنية والتهمة هي، عدم العمل على تهدئة الوضع أي الغضب العمالي.

- كما يقول أن التسيير الاشتراكي للمؤسسات لم يخفف من الصراعات بل يزيد في حدتها، والنقابة في عهد التسيير الاشتراكي للمؤسسات أمرا حتميا لأن القانون يفرضها فقط.

تطرق إلى مختلف التحالفات التي يمكن أن تقيمها النقابة في المصنع بين:

- التكنوقراطيين والنقابة.
- البيروقراطية النقابية والنقابة.

كما ركز على حالة المهندسين الذين تحولوا إلى تكنوقراطيين. ومن خلال عمله بور تريه لنقابي (le portrait d'un syndicaliste) حوصل عدم رضا العمال عن التسيير الاشتراكي للمؤسسات ولامبالاتهم بالنقابة في ذلك الوقت، وإلزامية الرجوع إلى الوراء أحيانا. كما تطرق الأستاذ علي الكنز إلى أول إضراب بمركز الحجار سنة 1978.

أعمال الأستاذ عبد الناصر جابي:

ساهم في إثراء هذا الموضوع من خلال دراسته، "سوسيولوجية المطالب العمالية سنة 1994". حيث كانت الحركة العمالية في هذه المرحلة عند أوج ديناميكيتها فتحدث عن ظهور النقابات المستقلة عن وصابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وظهور أول نقابة إسلامية ممثلة بفروعها النقابية في كل القطاعات الاقتصادية والخدماتية محلل ظروف وعواقب إضراب جوان 1991 حيث شلت معظم القطاعات الإستراتيجية. وهذا دليل على فشل إستراتيجية الاتحاد العام للعمال الجزائريين التي كانت تتمثل بسياسات الشعبوية والخطابات الجوفاء والعقيمة . في 2001 أصدر كتابه: الجزائر من الحركات العمالية إلى

الحركات الاجتماعية والذي يعتبر كتكملة لمذكرته لنيل شهادة الدكتوراه الحلقـة الثالثـة تحت عنوان: مساهمة في سوسيولوجية النزاعات العمالية في الجزائر (1969-86).

دون أن ننسى أعمال ومساهمات محمد فارس حول مسيرة المناضل والنقابي عيسات إيدير. وأعمال الأستاذ الباحث أحمد عبيد* حول تاريخ الحركة النقابية الجزائرية.

والباحثين محمد بن قرنة، وجمال جريد في نفس الإطار إلخ ... من الذين أسـهموا في إثراء هذا الموضوع معتمدين في ذلك لا على الوصف فقط بل على التحاليل والإدلاء بآرائهم حيث أنه من هذه الركائز الأكاديمية جاء اختيار الموضـوع وهـو: "اسـتراتيجية ممارسة العمل النقابي في مؤسسة الخطوط الجويـة الجزائريـة" مـن خـلال دراسـة مونوغرافية لنقابة الطيارين المدنيين الجزائـريين وهـذا فـي إطـار مـا يـسمى بـ **الميزوسوسيولوجيا** (هي دراسة النقابة داخل المؤسسات). وذا بعد التطرق إلـى مختلـف الأشواط التي قطعتها الحركة النقابية الجزائرية و دراسة إستراتيجيتها خاصة بعد التغييـر الذي جاء به دستور 1989 وقانون 14/90 لـ 02 جوان 1990 وذا ما يؤكد بـأن: "المطالبـة تشكل فعلا اجتماعيا موجها نحو تحول أو تغير النظام الاجتماعي".

---

* أحمد عبيد: أستاذ بجامعة وهران و باحث في تاريخ الحركة النقابية الجزائرية


الإطـــــار النظـــــري

تمهيد:

قبل التطرق للموضوع الرئيسي للبحث، أي: إستراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، والولوج في وف مونوغرافية أفراد النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين، سنتطرق إلى الجانب التاريخي بوصف الإطار العام والأشمل الذي تندرج فيه هذه الدراسة أي النقابة والإطار الخاص وهو مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية (أي القيام بدراسة ميزو سوسيولوجية). هكذا قسمنا الجانب النظري للبحث إلى ثلاثة فصول كل واحد يحتوي على ثلاثة مباحث. سنتطرق من خلالها إلى سوسيولوجية الحركة العمالية

والنقابية في العالم (أين ظهرت أول مرة وما هي العوامل التي أدت إلى ذلك؟) وإنتشارها خارج وطنها الأم أي بريطانيا، والبروز حتى في مستعمرات بعض الدول كفرنسا التي كانت مركزيتها النقابية، الإطار الأول الذي مارس فيه العمال الجزائريون العمل النقابي.

وبالتالي ومع انتشار الوعي الوطني لديهم قرروا تأسيس نقابتهم الخاصة التي ستلي لها قدرا من الاهتمام في دراستنا، وهذا باستعمال المنهج التاريخي السردي للحديث عن خلفيات الحركة العمالية النقابية منذ فترة الاستعمار الفرنسي. حتى عهد التعددية النقابية، من هنا أصبح لزاما تسليط الضوء على أهم تشريع عرفته الجزائر المستقلة، وهو قانون 90-14 لـ 02 جوان 1990، والذي يسمح بتأسيس نقابات مستقلة في كل القطاعات ولكل الفئات العمالية. من هنا سنتحدث عن الثلاثية الهامة التي أصبحت حديث العام والخاص وي: الإدارة - العمل وممارسة العمل النقابي. من خلال هذا الفصل. سنتحدث عن الاحتجاجات العمالية والمتمثلة في الإضرابات (أي كيف عاشت مؤسساتنا الاقتصادية والخدماتية هذا الاتجاه الجديد لعالم الشغل). هكذا سنتخصص نوعا ما في الطرح النظري: أي الحديث عن المؤسسات الإستراتيجية ونها مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، والممارسة النقابية بها. وبالتالي البدء في دراسة النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين (فكرة وعوامل تأسيسها، أهدافها، مهامها، أنماط تنظيمها ومجال صلاحياتها).

والمبحث الأخير خصصناه للحديث عن التمثيلية النقابية، أي من خلال استثمار الاستمارة الخاصة بالممثلين النقابيين (وعددهم 12 ممثل)، لأخذ ما أدلوا به في إجاباتهم قصد توضيح الكيفيات التي تتم بها التمثيلية النقابية في نقابة الطيارين، إلى جانب موقف وتصور هؤلاء الممثلين للعمل النقابي في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة التي يعرفها العالم، وخاصة التغيرات الاقتصادية والسياسية التي يعيشها المجتمع الجزائري منذ 1990.

الفصل الأول

سوسيولوجية الحركة العمالية والنقابية

المبحث الأول

2–1– الحركة النقابية في العالم

2–2– النقابة من أدم سميث إلى– الآن.

2–3– من الاتحادات المهنية إلى الصناعية.

2–4– النقابية وطريقها نحو التأثير السياسي.

2–5– النقابة في بريطانيا.

2–6– الاتحادات الأول سنة 1720.

2 –7– النقابة في الولايات المتحدة.

-01-02 الحركة النقابية في العالم:

انقسمت الحركة النقابية الدولية إلى قسمين، بالأحرى معسكرين، شرقي بقيادة الاتحاد السوفياتي وغربي بقيادة الولايات المتحدة الأمريكية، وهذا على شكل فدراليتين دوليتين:

الفدرالية الدولية للنقابات العمالية[*] (FISA) معسكر شرقي .

الكونفدرالية الدولية للنقابات الحرة[**] (CISL) معسكر غربي.

لمعرفة تاريخ سوسيولوجية الحركة النقابية في العالم لابد من طرح الأسئلة التالية:

- لماذا ظهرت الحركة العمالية والنقابية؟
- لماذا ظهرت في مرحلة تاريخية معينة؟
- لماذا ظهرت بادئ الأمر في بلدان معينة (الغربية)؟
- هناك شروط توفرت في هذه البلدان ما هي؟

في البداية نتطرق لمرحلة الإقطاعية والتي أخذت أشكال مختلفة، لكن تشترك في المميزات الأساسية. الاختلاف يمكن في الانتقال أي كيف تطور الإقطاع؟ وما هي إفرازاته؟

مثلا، الإقطاع ولد الاستقرار كذلك تراكم الثروات، التمايز الاجتماعي، بوادر المدينة، والتي تطورت على إثر تراكم الثروات، مما جعلها تخرج عن الطابع الزراعي وبداية الدخول في التجارة، وظهور بوادر التطور في وسائل المواصلات والتبادل، وهكذا ظهر التفكير في الأمن والنظام السياسي.

وهنا نرى حالة ازدهار مع المدينة والتي تطورت ثقافيا بالتفكير في قضايا المجتمع، والشروع في بناء المعاهد، وظهور الاختراعات وبوادر السوق الغير محدودة. وبدأ هنا النظام الإقطاعي يتفكك داخليا، وينتج نظام مجتمعي جديد، هذه التغيرات السريعة والجديدة هي التي حطمته، لتعطي نظاما جديدا لم يكن معروفا، وبالتالي لتقبل هذه الحاجات، أصبح لابد من نظام اقتصادي جديد يتماشى مع التطور الجديد حتى داخل النظام الزراعي نفسه، لكن بحاجة إلي وسائل جديدة وحديثة لتحسن المردود. وكنتيجة

---

[*] FISA Fédération internationale des syndicats Autonmes.
[**] CISL confédération internationale des syndicats libres .

فالفصل الذي حدث بين الريف والمدينة أفرز تخصصات ومهن جديدة، وهنا ظهر في المدينة ونظام جديد هو النظام الحرفي يتطلب البحث عن طرق عمل جديدة وبتحويل بعض المنتوجات أو استعمال أشياء لصناعة أشياء أخرى أي ظهور تخصصات عديدة. هذا المنتج أصبح يفكر كيف ينتج حاجاته ويبيع الفائض، ثم يصدر إلى خارج البلد الذي ينتمي إليه، وهنا يصبح هذا المجتمع يمتاز بتقسيم العمل، هكذا بدأ النظام الحرفي والتحولات التي عرفتها المجتمعات فيما بعد، وهذه التحولات هي نتيجة لتراكم ظروف وتغيرات مستمرة ومترابطة فيما بينها، وصولا إلى التحول الذي حدث فيما بعد والذي نسميه التغير الصناعي

وهنا يطرح السؤال كيف انتقل النظام الإقطاعي وأنتج التحول إلى النظام الحرفي والذي مهد للنظام الصناعي؟ بصفة عامة تعرضت المجتمعات إلى ضغوطات وتغيرات عديدة وظهرت ملامح مجتمع جديد.

ونظرا لظهور سوق أوسع ووسائل النقل وغيرها من التداخلات بين وسائل الإنتاج والإنتاجية المطلوب تحقيقها، والتحولات في اليد العاملة وبالتالي زيادة الطلب، والضغط على هذا النظام الحرفي مما جعله ينفجر، وظهر شيء جديد وهي القطيعة بين وسائل الإنتاج. ليس هذا هو العامل الوحيد كذلك خروج العامل من الورشة إلى المنيفكتورة إلى المصنع، والذي يميز هذا الأخير هي تمركز اليد العاملة وزيادتها، أي تقسيم اجتماعي جديد وبنية اجتماعية جديدة والتي تظم فئات اجتماعية تحركها لفئات الأكثر أهمية وهي المستثمرين الرأسماليين، والذين تراكمت لديهم رؤوس الأموال أي التجار. فنحن إذن لسنا أمام مرحلة إعادة الإنتاج وإنما أمام حالة سيرورة واضحة وحتمية ظهرت من خلال عدة اتجاهات، وبالتالي أصبحت الزراعة ليس لها القدرة على استيعاب كل اليد العاملة. وبالتالي اقتضت الظروف لبروز القطاع الصناعي وهو قطاع جديد بحاجة إلى يد عاملة أي إلى انتقالها من الريف إلى المدينة.

كل هذه التحولات هي عبارة عن جزاء من بين التغييرات التي شملت تحولات أشمل، لهذا سمي هذا التغيير بالثورة أي مس كل المجالات وأحدث تغييرا جذريا أنتج مجتمع جديد سياسته جديدة، ذو قيم وثقافات جديدة ومؤسسات لنمط جديد، والذي عرف بالثورة البرجوازية وهي ثورة فكرية تحررية من هيمنة الكنيسة اقترحت العلوم والمعارف

لقيادة المجتمع، خاصة توجه بعض الفلاسفة نحو الحياة السياسية. فهذه الثورة مست الحياة اليومية للمواطن في الأسرة والمصنع. هذا المصنع الذي من بين فاعليه الاجتماعيين الأساسيين نجد العامل الذي احتك مع نهاية العشرينيات وبداية الثلاثينيات بالنقابة. فتم ذلك بتحالف الجبهة الشعبية وتحالف نقابي سياسي، وحصلت مجموعة من الإضرابات إلى جانب الحركة العمالية. ظهرت الفاشية والنازية، لتنال كثيرا من هذه الفئة واستطاعت النقابة إلى مرحلة ما بعد الحرب من توسيع القاعدة العمالية والنشاط النقابي. دون أن ننسى ظهور فئات عمالية قوية، كعمال المناجم، النقل بالسكك الحديدية والنقل الجوي إلى جانب عمال صناعة الميكانيكا والحديد والصلب وانتشار الوعي النقابي بينهم. النظام الرأسمالي فكك العلاقات الاجتماعية وبالتالي النقابة بطابعها الاجتماعي تخلق نظاما اجتماعيا مبني على علاقات جديدة، هذا ما يدفع بالعامل إلى الانخراط في النقابة لإيجاد الحماية النقابية وهي شكل من أشكال التضامن، لكن يبنى بأسس جديدة، يجمع بينهم الانتماء إلى نفس الفئة، تطالب بحقها في الدفاع عن حقوقها بطريقة جماعية عريقة ومنظمة مبنية على التضامن العمالي النقابي، إلا أن ظهور النقابية المستقلة يرجع إلى ظهور الحركة النقابية وتأسيس الجمعيات المهنية، هذا الحدث الذي بادرت به بريطانيا سنة 1825، عن طريق جمعيات تسعى للدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية لمنخر طيها وتمثيلهم، ثم انتشرت الظاهرة النقابية من بريطانيا إلى باقي الدول، وأشهرهم فرنسا بما فيها مستعمراتها (الجزائر، تونس، المغرب).

02-02- <u>النقابة من آدم سميت* إلى الآن</u>:

كانت تمنع التكتلات الجماعية لأن النظام الرأسمالي في البداية كان يركز على حرية الفرد ولا يعترف بالتجمع أو الحرية الجماعية لأن آدم سميت كان يقول: أن هناك يد خفية تنظم الاقتصاد وهي قوانين طبيعية تعتمد على العرض والطلب، والتكتل يمنع من أصحاب العمل والعمال. لأنه يمس حرية الضغط على القوانين الطبيعية، لهذا حوربت النقابة في البداية لأنها تمس الحرية الاقتصادية، فقوة العمل يجب أن تباع و تشترى في

---

* آدم سميت: 1723-1790: من رواد الاقتاد السياسي والمدرسة الكلاسيكية: ومن مؤلفاته نذكر: ثروة الأمة: 1776. وهو القائل بتحرير الاقتصاد عبر مقولته المشهورة "دعه يعمل أتركه يمر".

إطار فردي، بينما تطور النظام الرأسمالي بين أن العمل هو علاقات جماعية. على هــذا نستنتج أن التنظيمات العمالية ما قبل النقابية كانت تتميز بثلاث خصائص:

الخاصية الأولى: السرية

الخاصية الثانية: المحلية

الخاصية الثالثة: الفئوية (حسب المهنة) وهذه أسباب فشلها وعدم استمرارها.

03-02- <u>من الاتحادات المهنية إلى الاتحادات الصناعية:</u>

أصبحت الاتحادات تعرف بالرأسمالية كمواقع و أخذت تحاول إيجاد موقع لها فــي نطاقها، كيف ذلك ؟

-عن طريق تنظيم الموارد والمساعدات المتبادلــة الملحوظــة لتغطيــة الأخطــار الأساسية.

-عن طريق تأمين الاستثمارات القانونية لمساعدة المستخدمين على الوقوف في وجه أرباب العمل عند النظر في الخلافات أمام المحاكم.

-عن طريق مراقبة صائبة للتأهيل باعتبار العمل سلعة وجميع الأســواق خاضــعة لقانون العرض والطلب.

لقد تمنى القادة النقابيون إيجاد مجالس محلية للصناعة تصبح مراكز دائمة للتلاقــي بين ممثلين عن العمال وممثلي رأسمال التعاونيات الاستهلاكية ثــم التعاونيــات العماليــة الإنتاجية التي حققت لجماعات من عمال الاستقلال الاقتصادي، بعدما كانــت الاتحــادات متفرقة، فأخذت تميل إلى التنسيق، وأولها عمال الميكانيكا سنة 1850 ثم عمال التجارة سنة 1852 وقد أصبحت فيما بعد المجلس العام للاتحادات ومنــذ عــام 1870 فقــدت بريطانيــا العظمى المركز الأول بسبب المنافسة الألمانية 1881 (الاتحاد الاشتراكي الديمقراطي). في 1882 تألفت الجمعية النقابية وأخذت الأنظار تتوجه نحو أوضاع العمال الغيــر مــؤهلين وأصبح الإطار قانوني أكثر، لأن قانون 1871 منح المكاسب للاتحادات العمالية للإشــارة فإن: قانون 1875 أباح الإضراب شرط عدم اللجوء للعنف .

02-04- النقابية و طريقها نحو التأثير السياسي:

مع عام 1874 صار مؤتمر الاتحادات يجمع ممثلي 1.100.000 عامل، و أخذ يزيد من الضغط على البرلمان من أجل تحسين وضع التشريع الاجتماعي لسنة 1892، ثم انتخاب ستة عشر (16) عامل في مجالس المقاطعات. في 1903 يظم المؤتمر ممثلي مائة وخمسة وستون (165) اتحاد يتكلمون باسم أكثر من 1000.000 منصب، فتقرر الخوض في المعترك السياسي.

05-02- <u>النقابة في بريطانيا</u>:

استعمل لفظ النقابة بادئ الأمر في بريطانيا وهذا في وصف النشاط المشترك الذي تقوم به النوادي المهنية، وعلى ذلك فقد تكونت من وقت لآخر لجان مشتركة أو نقابات للقيام بحركة معينة كالمطالبة بعلاوة ومثلا وبعد ذلك أصبحت هذه النقابات عامة، ولم يبق غير النوادي الأصلية بعد أن تم تجسيد الأهداف التي أقيمت من أجلها، كذلك كانت تقوم في حالة فشلها بتنفيذ مهمتها، وسرعان ما أصبح للنقابات صفة الاستمرار وبرزت النقابات إلى جوار النوادي المحلية الصغيرة التي أصبحت كفروع لها. وفي مستهل القرن التاسع عشر (19) كانت لنقابة الحرفة الواحدة قيمة أكبر أهمية من النوادي المهنية ، كما أصبحت نقابة الحرف المختلفة أكثر أهمية من الاثنين، وأولى هذه المحاولات عرفت في إنجلترا، أو التي ظهرت في مستهل 1818، أثناء السنوات التي ظهرت فيها حروب نابليون وقد وصلت هذه النقابات إلى مجدها في أوائل عام 1830. لكن السؤال المطروح هو:

- لماذا ظهر هذا النوع من النقابات في بريطانيا؟
- هناك تساؤل جوهري، لماذا شهدت بريطانيا ولادة هذه الحركة قبل أي بلد في العالم؟

إذا اعتبرنا بريطانيا مهد الثورة الصناعية، فهل هذا هو السبب لظهور النقابة في بريطانيا؟ كما رأينا سابقا هناك جمعيات دائمة للأجراء ظهرت قبل نظام الصناعة اليدوية بحوالي نصف قرن. لذا يمكن أن نقول أن الحركة النقابية لم تنبثق بصفة مباشرة من الحركة الآلية ولم يكن السبب هو التحول التقني، بل هو الفصل بين ملكية وسائل الإنتاج والعمل.

كما أن هذه الجمعيات الأولى لم تنبثق عن انتفاضات الجماهير البائسة ضد الاستعمار الرأسمالي، ولم تنشأ تلك الاتحادات الأولى قصد تحسين الأوضاع المتردية فقط بقدر ما قامت حول الدفاع عن وضعها والبحث عن وضع أحسن، إن دوافعها كانت محافظة لا ثورية، وكانت تطالب بالإبقاء على الأنظمة التقليدية ضد أرباب العمل الذين بهرتهم نظرية الحرية الاقتصادية الجديدة . كذلك هذه الاتحادات الأولى كانت تشكل استمرار للنقابات والجمعيات الكبرى التي تنطلق من نفس منطلق التجمع الغريزي، لكن الاختلاف يمكن في كون الاتحادات كانت تظم أسيادا، في حين الاتحادات العمالية لم تكن تظم سوى الأجراء. وفي الأساس يمكن أن نقول أن ازدهار الصناعة البريطانية و تحول

الاقتصاد البريطاني الرأسمالي إلى مرحلة الاحتكار ومع التوسعات الاستعمارية على حساب الشعوب في إفريقيا وآسيا، كل هذه الأوضاع أدت إلى ظهور الحركة النقابية، أو بالأحرى تطورها في بريطانيا. كذلك من بين الأسباب كون العمال البريطانيين حصلوا على حق التجمع قبل أي بلد آخر بأكثر من نصف قرن وكان ذلك سنة 1825-1826، حيث تم رفع الحضر القانوني عن التكتلات. كذلك نجد أرستقراطية الطبقة العاملة في الفترة ما بين 1868-1943.

مع التوسعات الاستعمارية على حساب الشعوب في إفريقيا وآسيا. كما سبق الذكر تخلت الرأسمالية الإنجليزية على جزء هائل من أربابها ومنحته للطبقة العاملة الإنجليزية، وهكذا كون قطاع العمال المهرة فئة جديدة متميزة و هي أرستقراطية الطبقة العاملة والتي تمكنت من تولي قيادة الحركة النقابية. ومن هنا علينا ذكر العمل الذي قام به فرانسيس بلاس، بفضل تأثيرات رو برت أون حيث تحول الاتحاد التضامني للنقابات التي كانت تظم كل الفئات الشغيلة مهما كانت مهنتهم، وفي فترة صغيرة انظم إلى هذا الاتحاد 500.000 عامل مما أقلق الحكومة و قامت بحضر أداء يمين الطاعة لجمعية غير قانونية (أي ما يعادل الحصول على الاعتماد حاليا) لكن هذه النقابات واجهت مشاكل حيث رخص لنقابة الحرف من طرف الذين كلن لديهم الاستعداد أو التسامح لقبول وجود نوادي حرفية محدودة للعمال، وكانت متهمة بأن غرضها الأساسي هو محاولة تنظيم الأجور، وبما أن التنمية الصناعية قد ظهرت في أوقات ومناطق فإن من العسير إذن أن نحدد تاريخا معينا لظهور الحركة النقابية. بدأت الحركة النقابية في بريطانيا في الانتظام بعد نهاية حروب نابليون، لكنها تعطلت بعد ذلك في أحوال كثيرة ولم تصبح لها صفة الاستمرار إلا بعد عام 1850، وقد نشطت النقابات الخاصة بالعمال الذين كانوا يعملون في صناعة الصوف والغزل في العشرينات من القرن الثامن عشر(18)، ولكن قوة اتحادهم لم تأخذ شكلا بناءا إلا في الثلاثين سنة الأولى من القرن التاسع عشر (19) وتأخذ شكلا معترفا به كما هو حادث الآن. على الرغم من أن تعادل القوى كان مختلفا، كما أن النقابات التي كانت موجودة في مختلف المهن لا تزال موجودة حتى الآن.

02-06- **الاتحادات الأولى سنة 1720:**

رفع الخياطون أولى تظلما تهم إلى البرلمان وذلك قصد الزيارة في أجورهم وتخفيض يوم العمل. وقاموا بتدوين اسم كل واحد منهم على سجلات وضعت لهذه الغاية في المتاجر أو في مراكز الاجتماعات التي كانوا يترددون عليها وقاموا بتبرعات وذلك بجمع مبلغ من المال لحمايتهم، وقد تألفت اتحادات مماثلة لدى عمال السكاكين وعمال الصوف في المنطقة الغربية من بريطانيا، ويجب الإشارة إلى أن هذه الأشكال كانت قائمة على أساس التشكيل الحرفي وتميزت بروح محافظة شديدة، وكانت تقتصر على ترتيب مناصب وأقسام محدودة وهي مؤهلة تأهيلا خاصا وإستبعد من التنظيم المراتب والأقسام الدنيا للعمل الغير ماهر. وما ميز هذه النقابات هو كونها كانت تتصرف باعتبارها جمعيات عون ومعونة.

07-02- النقابة في الولايات المتحدة الأمريكية:

أولت السلطات الأمريكية اهتماما وتقديرا واسعين للحركة النقابية حيث أنها كانــت تستدعى القياديين النقابيين كلما اقتضت الضرورة وعلى كل مستويات الحياة الأمريكيــة، فالمؤتمر يستدعيهم للأخذ برأيهم في عدد لا بأس به من المسائل الاقتصادية والاجتماعيــة والرؤساء الأمريكيون يطالبون منهم أن يشاركوا في عــدة لجــان ويستــشيرونهم حــول مواضيع سياسية ذات طبيعية معقدة. واليوم نراهم يتفاوضون مع أرباب العمل الأمريكيين لأخذ القرارات فيما يخص الأجور، الظروف الصحية، المساعدة الاجتماعية والتقاعد فــي أكبر القطاعات الاقتصادية وهذا ببناء نماذج والتي تعرض للآخرين قصد النقاش.

"والمعارضين للحركة النقابية في أمريكا، أي أصحاب الاتحاد المحافظ يــرون فــي القياديين النقابيين أشخاص لا يساومون وفي النقابات منظمات قوية"[1].

هكذا فكل القطاعات الاجتماعية كان لها دور في الحركة النقابية في أمريكا، فالزنوج إبان فترة التميز العنصري كان لهم الدور الفعال في تنشيط نقابات عمال المناجم حيث أنه

"وخلال سنوات الثلاثينيات شارك الزنوج بشكل فعال في تأسيس نقابات متعددة وفي عدة قطاعات صناعية كصناعة السيارات، النقل بأنواعه وحتى في الصناعة"[2]. دون أن ننسى دور المرأة في الحياة النقابية الأمريكية حيث أن "النساء الأمريكيات ساهمن في الحركة النقابية منذ أن بدأن يعملن في مصانع الخيط لإنجلترا الجديدة في بداية القرن التاسع عشر (19) كنقابات الخياط[3] "فالنساء اللواتي يعملن دوما يطالبن بأن يولى لهن أكبر قدر من الاهتمام وهذا فيما يخص المسائل التي تهمهن كأوقات العمل الامتيازات الاجتماعية وهذا قصد مساعدة النساء اللواتي يجب أن يعتنين بأطفالهن فالنقابة في الولايات المتحدة الأمريكية تجسدت حتى في بعض الرؤساء كالرئيس الأسبق كندي (J/F-Kennedy) والذي كان لديه معرفة مهمة بالنقابات... حيث التحق بالبيت الأبيض وبحوزته اثنتا عشر (12) سنة من التجربة البرلمانية للشؤون النقابية. "فبدايات حكم كندي اتسمت بالآمال الواسعة للحركة العمالية الأمريكية، حيث انتظرت النقابات مدة ثمانية(08)

---

[1] R. Brooks Thomas. Le labeur et la lutte, histoire du mouvement ouvrier américain, ed: ECONO- MICA, Paris 1983, préface pour l'édition Française.
[2] R. Brooks Tomas., Opcite, préface pour l'édition Française
[3] R. Brooks Tomas., Opcite, p 215

سنوات لكي يصبح لهم صديقا في البيت الأبيض"[1]. هكذا يمكن القول أن الحركة النقابية في أمريكا واسعة الأبعاد وأهم ما يميزها هو قانون تافت هارتلي الذي يشترط على أرباب العمل والنقابات أن تشارك في المفاوضات بكل جدية "فالنقابات ذهبت إلى أبعد من ممارستها حيث: وفي 1945 قامت النقابات بالتصويت على قانون حول التشغيل يعترف بحقوق عمال الزراعة في المفاوضات الجماعية"[2].

.

[1] R. Brooks Tomas, Ibid, p 227.
[2] R. Brooks Tomas, Opcite, p 238.

المبحث الثاني

2-8- الحركة النقابية في فرنسا.

2-9- عوامل بروز النقابات في فرنسا.

2-10- النقابة الفرنسية والانشقاق .

2-11- طبيعة العمل النقابي في المغرب العربي .

(تونس – المغرب – الجزائر)

08-02- الحركة النقابية في فرنسا:

عرفت الحركة النقابية انتشارا من بريطانيا (مهدها) إلى باقي الدول الأوروبية ومن بينهم وأشهرهم فرنسا التي عرفت الحق النقابي وممارسته كوسيلة وأداة للحماية والــدفاع عن الحقوق العمالية وكان ذلك في 21 مارس 1884 من خلال قــانون* (فالــداك روســو بيار)** (1846-1904).

عرفت فرنسا منذ هذه الفترة تعددية نقابية ومن بين النقابات الفرنسية التي برزت في عالم الشغل نذكر منها:

- الكونفدرالية العامة للشغل (CGT) .
- الكونفدرالية الفرنسية الديمقراطية للعمال (CFDT).
- قوى العمال (FT) .
- الكونفدرالية العامة للعمال المسيحيين CGTC) .

إلى غير ذلك من نقابات نشأت بمقتضى قانون 1884. لكن السؤال الذي يجب طرحه هو: لماذا ظهرت النقابة في فرنسا؟ قصد الإجابة على هذا السؤال البديهي نقول بأنه لــم يكن مسموح لطبقة البروليتاريا بالاحتجاج لذا أنشئت تنظيمات سرية لضمان الدفاع عن ترقية مصالحهم المادية. "فبحلول عام 1884 اعترف شرعيا بالنقابة. في البدايات الأولــى السبب لم يكن الثورة الصناعية كما كان عليه الحال في بريطانيــا، وإنمــا هــو تجمــع الجماهير في المصنع أي جماهير اليد العاملة التي أصبحت تمثل قوة فعالة ولهــا وزن"[1]. في 1830 ظهرت معارضة أرباب العمل الذين كانوا يقلصون من الأجور لتطــوير الآلــة (العامل الآلي على حساب البشر)، هنا بدأت الطبقة العاملة تخــرج مــن الــسرية حيــث ظهرت عدة إضرابات ولكن الو راشات كانت تعاني من مشاكل لم تكن تهتم لهم السلطات حتى: تبلورت فكرة تأسيس النقابات في فرنسا.

---

* قانون فالداك روسو بيار جاء هذا القانون لإثبات واقع موجو دحيث بعد صدوره ظهرت عدة نقابات من مختلف القطاعات والفروع المهنية والتخصصات.

** WOLDEK Rousseau (pierre), 1889-1902, Homme Politique, Français.

[1] Gugaire, les syndicats ouvriers, ed, armond colin, PARIS, 1984 ,page 59.

02-09- عوامل بروز النقابات في فرنسا:

ونحصرها فيما يلي:

- التركيز على المصانع.
- تركيز الجماعات على الإنتاج الصناعي.
- الوعي الطبقي.
- الصراع الطبقي.

عند هذه المرحلة تشكلت الغرفة النقابية المنتجة مشكلة من العمال وتظم ثلاث مائة واثنتا عشر (312) عامل، حيث بين 1868 و1870 تمّ تأسيس سبع وستون (67) غرفة نقابية وفي هذا الوقت تم إنشاء:

- الفدرالية الوطنية للجلود.
- الفدرالية الوطنية للبرونز.

في 1869 تشكلت غرفة فدرالية المنظمات العمالية بباريس وبالموازاة كان العمال يعانون من الاضطهاد ومنع التجمعات و حتى الفصل عن العمل. وبمواصلة النضال والعمل النقابي تم بتاريخ 04 أفريل 1874 تنظيم نقابات عمالية في مدن كبرى تطمح إلى حرية أكبر في التحرك النقابي، أي محدودة في المجال المهني. أين تم إرسال ممثلي هذه الحركة النقابية إلى معرض فيلاديلفيا لإرغام الحكومة للخروج عن بعض اهتماماتها وعند عودة هؤلاء الممثلين جاءوا بفكرة اجتماع فكرة العمال، حيث تم طرح أفكار العمال في أول مؤتمر إنعقد في الفترة ما بين 02 و 10 أكتوبر 1876 في باريس وشكل عدة مطالب سنذكر منها:

- مدة يوم عمل المرأة ثمانية (08) ساعات.
- الاعتراف بالحق النقابي.
- التقاعد للشيوخ.
- التعليم المجاني والمهني.

ظهرت فيدرالية للتنظيمات العمالية 1869، وأعيد بناء التنظيم الذي انكسر على إثر الحرب (الثورة الفرنسية1787). في 1908 تم عقد مؤتمر فيدرالية الغرف حيث تشكله مائة

وسبعة وخمسون (157) غرفة وأقامت هذه الفيدرالية مؤتمرا في 1893 أثبتت فيه الحريات والأحكام التالية:

كل النقابات الموجودة يجب عليها،

- الانتساب إلى فيدراليتهم المهنية أو إنشائها إن لم تكن موجودة.
- التشكل على شكل فيدراليات محلية أو غرف للعمل.
- ثم يجب أن تبنى على أساس فيدرالية وطنية.

هذا المؤتمر كان يطمح إلى بناء منظمة واحدة تظم اتحاد الفيدرالية الوطنية وفدرالية الغرب.

المجلس الاقتصادي والاجتماعي (CNES) 1919:

بعد الحرب العالمية الأولى استطاعت الحركة النقابية إثبات وجودها، وفي هذه الفترة بدأت تظهر اهتمامات واسعة. هذا المجلس كان مكانا للقاء ممثلين عن النقابات وعن الحكومة وله دورات يقوم بدراسات تساعد على إنجاز مشروع اقتصادي أو اجتماعي ويقوم بتقارير في كل سداسي أي هو مكلف بدراسات استشارية.

10-02- <u>النقابة الفرنسية والانشقاق</u>:

في بادئ الأمر كانت كل نقابة تضم فئة مهنية معينة، ونتيجة لتوفير شروط وتحولات في الصناعة وظهور صناعات كبيرة. هذا المستوى من التطور في الرأسمالية أدى إلى التحول بالخروج من الفئوية وتكوين تجمعات نقابية كبيرة، وكذلك نتيجة للزيادة في عدد العمال ، والدليل على قوة وفعالية الحركة العمالية آنذاك هو الإضراب الذي قام به عمال السكك الحديدية عام 1920. وهكذا انشقت الحركة النقابية الفرنسية إلى الكونفدرالية العامة للعمل وأصبحت الكونفدرالية العامة للعمل الموحد .

تنقسم مرحلة الانشقاق وتوحيد النقابات الغير فئوية إلى مرحلتين:

المرحلة الأولى: الركود والصراع.

المرحلة الثانية: تأسيس الجبهة الشعبية في 1936.

أما بعد الحرب العالمية الأولى 1919 ظهر هذا الانشقاق ومن أسـبابه هـو وجـود مؤيدين ومعارضين للحرب، هكذا تم تأسيس الجبهة الشعبية ذلك بتوحيد النقابـات (1935) في مؤتمر وتم الاتفاق على التوحيد سنة 1936 وكانت هذه الجبهة (الدفاع عـن الحريـات الشعبية).

هذه صورة موجزة عن الحركة النقابية في فرنسا، ومسارها التـاريخي، حيـث أن الطبقة العاملة في هذا البلد كانت وبالموازاة مع بعض المكاسب على شكل (قوانين تشرع للحق النقابي قانونيا)، تعاني من الضغط والاضطهاد، وأحسن دليل هو الاحتجاج الذي قام به العمال وهذا بتنظيم مظاهرة لمحاربة تخفيض الأجور وتثبيتها حتى لا يـتمكن أربـاب العمل من تخفيضها حيث لقي هذا المطلب معارضة من طرف أصـحاب العمـل وتأييـد القليل منهم، لكن بقي القمع عن طريق تدخل الجيش وأطلـق علـى الاحتجـاج (العـيش كأحرار أو الموت) ولكن أكبر إنجاز للنقابة الفرنسية هو الكونفدرالية العامة للشغل.

الكونفدرالية[*] العامة للشغل Confederation générale de travail (CGT):

هو تنظيم نقابي فرنسي تأسس سنة 1895 حدث فيها الانشقاق ثم توحدت في 1936، ثم انشقت ثانية.

تكوينها:

كان للحركة النقابية محاولات مع العلـم أن أكبـر الفيـدراليات تأسـست نتيجـة الإضرابات.

الكونفدرالية العامة للعمل لم تكن منظمة لكن بعد تعاملها مـع الفدراليـة الخاصـة بالبورصات أصبحت جهازا عضويا وهي تتكون من نقابات الاتحادات المحلية.

---

[*] الكونفدرالية: معناه تجمع الفدرالية أي نقابة النقابات.

نشاطها:

أول مكسب أتت به التأمين في 1906 ساهمت في تخفيض الأزمة الاقتصادية، انتقل عدد أعضائها من ثمانية وسبعون ألف وخمسة مائة (78500) نقابي إلى خمسة ملايين (05000.000) عام 1936، في 1940 جاءت الهدنة وتشكيل حكومة فيشي التي فشلت على إثر نشاط الكونفدرالية العامة للعمال مناهظة لها.

- 27 جويلية 1944 أعيدت الحرية للنقابة وأعلنت الحركة، قامت الكونفدرالية العامة للشغل بتاريخ 18 أوت 1944 إضرابا عاما.

- 1946عقدت الكونفدرالية العامة للشغل مؤتمرها السادس والعشرون وعادت الشيوعية إلى المطالبة.

- 1948 قام عمال المناجم بالإضراب.

- استمرت الكونفدرالية العامة للشغل تعمل بشعار طبقة واحدة ونقابة واحدة.

- أعلنت أول مرة في نشاطها انتسابها إلى الاشتراكية (1969).

انشقاق الكونفدرالية العامة للشغل أول معارضة بين الأقلية والأغلبية وهذا بعد الحرب العالمية الثانية. هناك من وافقوا على الوضعية وهناك من تخلوا عن الكونفدرالية العامة للشغل هذا وبصفة مختصرة تاريخ الحركة النقابية الفرنسية إلا أنه وكما هو معروف بعد انتشار الظاهرة النقابية من بريطانيا (مهدها) إلى باقي الدول الأوروبية كان من المنطقي أن تتوسع إلى مستعمراتها في المغرب العربي وبالخصوص تونس، المغرب والجزائر.

11-02- طبيعة العمل النقابي في المغرب العربي:

إذا رجعنا إلى دراسة طبيعة العلاقة بين السياسي والنقابي قلنا أن التشكيلة في هذه الدول مختلفة وطبيعة الاستعمار تختلف، وبالتالي الحركة الوطنية في تونس والمغرب لا تكون بنفس الطريقة في الجزائر وهذا كما يلي:

- الحركة العمالية الجزائرية كانت ذات طابع عمالي شعبي.
- الحركة العمالية التونسية والمغربية ليست بنفس الطابع، بل أكثر تنوعا، أي الدور الكبير كان للبرجوازيات الصغرى .

أي أن هناك تركيبة اجتماعية مختلفة وعدم التجانس بين المجتمعات، كذلك قاعدة اقتصادية واجتماعية مختلفة. وهناك حركة وطنية مختلفة كلّها لها علاقة بالدولة. وبالتالي هذه الدولة التي سوف تقرر الاتجاه السياسي والإطار الاقتصادي...، هذه اختيارات قامت بها الدولة نتيجة لخصوصيات تاريخية تتميز بها كل دولة من دول المغرب العربي: إذ أن:

تونس: تتميز بازدواجية بين القطاع العام والخاص من خلال دستور الرئيس بورقيبة آنذاك.

المغرب: يتميز بالقطاع الخاص (الاستقلال علال الفاسي).

الجزائر: تتميز بالطابع الشعبي (حزب نجم شمال إفريقيا مصالي الحاج).

مع العلم أن كل شخصية كانت تمثل نوعا من الثقافة ومجتمع خاص، فعائلة علال الفاسي (المغرب) كانت تمثل العائلة التقليدية.

أما لحبيب بورقيبة (تونس) فهو ابن البرجوازية العصرية في تونس، متخرج من جامعة فرنسية، ودرس الحقوق, تخرج محاميا ثم أصبح أستاذا بها. هذا إذا افترضنا أن كل شخص ممثل للمجتمع الذي ينتمي إليه.

أما الجزائر فكان يمثلها مصالي الحاج الذي كان عاملا متنقلا بفرنسا ودرس في الزاوية.

إذن نحن أمام مجتمعات ذات تركيبة اجتماعية مختلفة في المغرب وتونس والجزائر.

في تونس:

نظام الحماية سمح بالحفاظ على قناة وسطى وبرجوازية، وأصحاب ملكيات كان لهم دور كبير كذلك، هذه الحماية لم تسمح بتكوين طبقة عاملة، هذا الوضع لم ينعكس على الحركة النقابية التي كانت في أغلب الأحيان غير متجانسة.

يقال أن الاختلاف في الجزائر حدث عندما أصبحت نسبة كبيرة من المجتمع تدرس، أي هناك ثورة فكرية بحيث برزت ثلاث وحدات: الهجرة، التعليم، العمل المأجور.

طبيعة العمل النقابي في تونس:

مرّ على دخول التنظيم النقابي العصري إلى تونس وقت طويل كذلك بعد ثلاث سنوات من انتصاب الحماية لهذا البلد صدر قانون يتعلق ببعث النقابات المهنية.

في 1884 ظهرت نقابة المؤسستين الفرنسيتين، ثم اتحاد العمال في 1894، هدفه تشجيع اليد العاملة الفرنسية على العمل في تونس من ناحية والتصدي لهيمنة العنصر الإيطالي والمحلي من ناحية ثانية.

1924-1925: شهدت عدة مظاهرات في أوت وجانفي خاضها عمال تونسيون بمفردهم، وعلى قاعدتها تأسست النقابات التونسية الأولى،وكانت كلها ضد علاقات الإنتاج الرأسمالية الاستعمارية.

1925-1944: ظل العمال التونسيون يناضلون على طريق البحث عن الاستقلال، تجربة الاتحاد العام التونسي للشغل أين أضحى الصراع يدور حول البرامج بعد أن تحقق للطبقة العاملة حق الانتظام النقابي منذ 1932.

طبيعة العمل النقابي في المغرب:

العمل النقابي هو الذي سيطر على الحياة اليومية للعمال المغاربة أي ذلك التفاعل بين العمل النقابي ونضال الحركة الوطنية والتنظيمات العمالية أبدت تفاعلها الواضح مع الأوضاع السياسية آنذاك. إلا انه يمكن القول أن نشوء النقابات في الدول الغربية كان

محفزا للعمال في المغرب بتأسيس نقابات حيث أن النقابة ظهرت في هذه المجتمعات (الغربية) مع ظهور النظام الرأسمالي والذي من خصائصه الفصل بين الملكية والعمل. لهذا قام العمال المغاربة بخلق منظمات تدافع عنهم لضمان حقوقهم .

لكن السؤال المطروح هو: ما هي طبيعة العمل النقابي في المغرب؟ كانت في شكلها الأول عبارة عن تنظيمات نقابية سرية تنضل في المؤسسات، ثم توسعت في مستويات الوعي الوطني، وزاد الانخراط فيها ضد الاستغلال الرأسمالي الذي هو في طابعه استغلال استعماري، وتأخرت في الظهور مقارنة مع باقي الدول، النقابة في المغرب كانت في الأول موجهة إلى العمال الفرنسيين لأنه كان ممنوع انخراط العمال المغاربة حتى لا يكتسبوا وعيا نقابيا. أي أن عدد العمال المغاربة كان قليل، وإنخراطاتهم كانت قليلة، حتى سمح لهم فيما بعد بالانخراط وحتى بالترشح .

مع حلول عام 1937، شكل حزب الاستقلال أول نقابة، وكانت النقابة العمالية تنضال بالتوازي مع السياسيين ،هؤلاء العمال كانوا يعملون في ظروف سياسية صعبة مقارنة مع عمال فرنسيين لكن مجتمعهم كان يطالبهم بالقيام بأدوار أخرى وبالتالي كان لهؤلاء العمال انخراط سياسي، هذا ما أدى إلى ضرورة تأسيس نقابات في المغرب نذكر منها:

الكونفدرالية العامة للعمل (CGT- MAROC)

ظهرت في سنة 1938، في 1943 تأسس الاتحاد العام للنقابات الموحدة المغربية (UGSCM)، أما في 20 مارس 1955 تأسس اتحاد المغرب العربي للشغل (UMT) وهو أول مركزية نقابية تأسست على انتفاضة من قدماء CGT وUGSCM، وتعمل بجانب القوى السياسية لاستقلال البلاد (حزب الاستقلال) لأن هؤلاء المنخرطين لديهم الخبرة من جراء ممارستهم للسياسة وبالتالي ظهور قيادات نقابية، يعول عليها كثيرا لدفع الأمور إلى الأمام قصد الحصول على الاستقلال.

المبحث الثالث

2–12– التصريح العالمي للحقوق الإنسان و العمل النقابي.

2–13– الحق النقابي المعترف به من طرف الدول .

2–14– الجانب التشريعي للحق النقابي في الجزائر.

02-12- <u>التصريح العالمي لحقوق الإنسان والعمل النقابي</u>:

مأخوذ من ميثاق الأمم المتحدة (سان فرانسيسكو 26 جوان 1945) وهو ينص في المادة 23 الرقم 04 على "حق كل شخص في إنشاء النقابات مع الآخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه"[1].

أما فيما يخص ظروف العمل فقد ضمنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في نفس المادة:

- لكل شخص الحق في العمل وفي حرية اختيار عمله وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة.
- جميع الأفراد دون تمييز لهم الحق في أجر متساو على العمل الذي يقومون به.
- لكل فرد يعمل الحق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية وتستعمل عند الاقتضاء بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

في المادة 54 من دستور الجزائر لــ: 23 فيفري 1989 تركت الصلاحيات للمشرع حتى يعطي التحديدات والممنوعات وهذا في القانون رقم 90-02 لـــ 06 فيفري 1990 الخاصة بالوقاية وقانون النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب.

02- 13- <u>الحق النقابي المعترف به من طرف الدول</u>:

إن الاعتراف من طرف الدول بالحق النقابي ليس حديث العهد بل هو عميق في جذوره ومتفرع في منابعه (يأتي من عدّة أقطار) حيث أنّ الحق النقابي اعترف به في فرنسا وفي الاتحاد السوفياتي سابقا، وألمانيا، وإيطاليا.

الدستور السوفياتي لـــ 05 ديسمبر 1936 (المادة 125-126)

المادة 125: القانون يضمن حرية الاجتماعات والتجمعات.

المادة 126: الحق معترف به للعمال لتجمعهم ضمن تنظيمات اجتماعية، وهي نقابات عمالية، جمعيات تعاونية ومنظمات شبا نية.

---

[1] الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية، المرصد الوطني لحقوق الإنسان، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ANEP، رويبة، الجزائر 1996، رقم 04. ص 05.

الدستور الفرنسي لـــ 27 أكتوبر 1946:

في الديباجة يقول كاتبا النقابة الحديثة: "كل إنسان يستطيع الدفاع عن حقوقه ومصالحه بالفعل أي بالعمل النقابي، كما يستطيع أن ينضم (ينخرط) إلى النقابة التي يختارها، وحق الإضراب يمارس في إطار القوانين التي تنظمه"[1].

الدستور الإيطالي لـــ 27 ديسمبر 1947:

المادة 18: "المواطنون لهم الحق في أن يتضامنوا ويتحدّثوا بكل حرية، بدون ترخيص لأهداف ليست ممنوعة للأفراد في قانون العقوبات"[2].

الدستور الأساسي لألمانيا الغربية 23 ماي 1949:

المادة 09:

كل الألمانيون لهم حق تأسيس جمعيات وشركات.وحق تأسيس تجمعات من أجل الحفاظ وتحسين ظروف العمل والظروف الاقتصادية مضمونة لجميع العمال ولكل المهن.

لكن "الاتفاقات التي لها هدف تحديد هذا الحق وممارسته بدت غير ناجعة، والاحتياطات التي سخرت لهذا الغرض اعتبرت غير قانونية".[3]

وتمارس هذه المنظمات النقابية في الدول التي سبق ذكرها عملها النقابي في إطار القوانين والأحكام الشرعية والالتزامات المنصوص عليها طبقا للتشريعات المعمول بها في كل دولة.

إذن في ظل هذه الظروف واستنادا إلى هذه التجارب وبعد دراستها ومناقشتها في شتى أطراف الجهاز السلطوي، تمّ الاعتراف بممارسة الحق النقابي الأول في الجزائر بعد صدور ذلك في تشريع دستور 23 فبراير 1989، تمّ تجيسده فعليا في سنة 1990 في إصدار الأحكام الشرعية والقوانين والالتزامات لممارسة العمل النقابي.بإصدار قانون رقم 14/90 المؤرخ

---

[1] Silvester P. et Wargret P, le syndicalisme contemporain, dossier. Sciences humaines, n° 05 ,librairie Armond Colin, paris, 1970, p 07.
[2] Silvester P.et Wargret P., Opcite, p 08.
[3] P.silvester et P Wargret, Opcite , p 10.

في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق ل 02 يونيو 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي (ارجع للملحق: الجريدة الرسمية ، رقم 23 لـــ 06 جوان 1990).

لهذا يجدر التطرق للجانب التشريعي أو القانوني قبل التطرق إلى سوسيولوجية الحركة العمالية النقابية في الجزائر عبر المراحل التي قطعتها من الحقبة الاستعمارية إلى يومنا هذا.

02– 14- الجانب التشريعي للحق النقابي في الجزائر:

قبل الغوص في هذا الجانب الذي بلا شك سيوضّح لنا آفاق وكيفية الممارسة النقابية الحرّة والقانونية والمنظمة التي تعيشها مؤسساتنا الوطنية بفاعليها من عمّال ومستخدمين:

يجب ذكر القانون رقم 90-11 لــ 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والمادة 05 التي تنص في الفصل الأول على ما يلي:

- "ممارسة الحق النقابي.
- المفاوضة الجماعية.
- المساهمة في الجهاز المستخدم.
- الضمان الاجتماعي والتقاعد.
- الصحة، الأمن، وطب العمل.
- الراحة.
- المشاركة في الوقاية من نزاعات العمل وحلها إذا وقعت.
- اللّجوء إلى الإضراب"[1].

مع الملاحظة أنّ هذه القوانين والمواد لم تكن لترى الوجود لولا أنّ العمّال رأوا أنه يحدث أحيانا وأنه في القرن العشرين (XX^e) تتسرب بعض الظروف الخاصّة بحياة العمّال موروثة من القرن السابق (القرن التاسع عشر).

---

[1] المجلة القضائية: تصدر عن قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا العدد الثاني، 1990، ص 354.

الفصل الثاني

الحركة النقابية العمالية في الجزائر

المبحث الأول:

3-1- الظروف الاجتماعية للعمال الجزائريين إبان الاستعمار .

3-2- دور العمال الجزائريين بين النقابي و السياسي .

3-3- وضعية العمال الجزائريون في المهجر .

3-4- العمال الجزائريون داخل النقابات الفرنسية.

3-5- الحركة الوطنية و الحركة النقابية .

3-6- تاريخ الحركة النقابية الجزائرية.

الحركة النقابية العمالية في الجزائر:

03-01- الظروف الاجتماعية للعمّال الجزائريّين إبان الاستعمار:

بعد أن جرّد المستعمر الجزائريّين من أملاكهم أصبحوا بؤساء وأجانب في بلادهم، حيث كانت القطاعات الاستراتيجية كالصناعة والصحافة والجيش والمصارف حكرا على الأقليّة الأوروبية، أما الجزائريّين فأصبحت تطبّق عليهم القوانين الاستعمارية حيث أن "الشعب العامل منه يتقاضى أجره ضئيلة من واحد (01) فرنك إلى واحد ونصف (01,5) فرنك، في اليوم من الفترة الممتدة حوالي سنوات 1870 لمدّة اثنا عشرة (12) ساعة إلى أربعة عشر (14) ساعة في اليوم، أمّا في المدّة الممتدة من 1914 إلى 1935 فقد كان يتقاضى من أربعة (04) إلى خمسة (05) فرنكات في اليوم، ومن ثمانية (08) إلى اثنا عشرة (12) فرنك إلى غاية 1941"[1]. وفي هذا الصدد كتب فرحات عباس*(Ferhat Abbas) يقول: "هروبا من الجوع ليس أمام الجزائريين سوى حلين: إمّا أن يبيع قوة عمله أو الهجرة إلى الخارج وأجرته جد ضعيفة ،"في سنة 1954 كانت أجرته تتراوح ما بين مائتين وخمسون (250) فرنك إلى تسعمائة وخمسون (950) فرنك ولا أحد يستطيع أن ينكر أن هذا العامل الجزائري يشكل يد عاملة جد رخيصة"[2].

03-02- دور العمال الجزائريين بين النقابي والسياسي.

---

[1] عبد الناصر (جابي)، شهادة الدكتورة : الحلقة الثالثة في علم الاجتماع ، مساهمة في سوسيولوجية النزاعات العمالية في الجزائر، (1969-1986)، جامعة الجزائر 1994، ص 86.

* فرحات عباس: أحد الوجوه البارزة للثورة الجزائرية.

[2] عبد الناصر (جا بي)، نفس المرجع، ص 87.

لدراسة العلاقة بين الحركة الوطنية والحركة النقابية لا بّد من القول أنّه إبّان الاستعمار كان لزاما على العامل الجزائري أن يضع نوعا من الازدواجية بين العمل السياسي والعمل النقابي. "فالعمّال الجزائريون في المهجر /فرنسا/ أسّسوا حزب نجم شمال إفريقيا (ENA) وبالتالي هذا العامل بدأ يتساءل ،لماذا نحن لا ننتظم ونوحد صفوفنا؟"[1] إن النخبة العمالية بفرنسا هي التي كانت السبّاقة في إنشاء الحركة الوطنية كما قلنا مع حزب نجم شمال إفريقيا في 1926، حيث كان يضم نسبة كبيرة من الجزائريين دون أن يستثني المغاربة والتونسيين،هؤلاء العمال (الجزائريين) كانوا يتقاضون أجورا هذا ما سهّل لهم القيام بالعمل السياسي وخاصة تمويل الحزب عن طريق الاشتراكات والتبرّعات مستغلين الحركة والاتجاه النقابيين في تنظيم وتعزيز الحركة الوطنية وتوسيع رقعتها لتصل إلى الجزائر (بوتقة الاستعمار الفرنسي). إن العمّال توسّع عملهم وزال حجمهم ووسّعوا علاقتهم في العالم باعتبار أنّ النقابي كان يمكنه التنقل والسفر أكثر من السياسي لامتلاكه للحق النقابي، وهذا للتكيّف مع الأوضاع العالمية الجديدة والسريعة التغيّر.

فلو استمرّ العامل الجزائري تابعا للنقابة الفرنسية لما عرفت الحركة النقابية الجزائرية الحياة ولبقي العامل الجزائري دائما ينشط تحت لواء النقابة الفرنسية ولو لم تفكر فيه سوى كمُسْتَعمر، ثمّ بعدها كجزائري.

من هنا فكر هذا العامل في كيفية الاستفادة من تواجده بالنقابة الفرنسية والممثلة في الكونفدرالية العامّة للشغل آنذاك وشارك في الإضرابات التي نظمها العمّال الفرنسيّون لكن بشرط أن يحملوا شعارات جزائرية تثبت كيانهم أفضل لأنّ العامل الجزائري بات متيقنا أنّ **النقابة الفرنسية عندما ضمّته تحت لوائها ليس معناه أنّها تمنحه الاستقلال.**

فالعامل الجزائري عندما سافر إلى فرنسا لم يجد سوى المؤسسة الصناعية وبها النقابة وبالتوازي نوعا من التحفظ في التعامل معه حتى ولو طلبوا منه الانخراط، لهذا أصبح من الضروري أن يتحفظ ولزاما أن ينخرط متأكدا أن النقابة الفرنسية اختارته لعدّة أسباب أهمّها: كون العامل الجزائري غير مؤهل وقليل الخبرة، وبالتالي كان يعمل في

---

[1] عبد الناصر (جابي)، نفس المرجع، ص 100.

قطاعات غير مؤهلة، وهذه هي إحدى خصائص الكونفدرالية العامة للشغل ؛ حيث أنّها تركز على عمّال المناجم، النسيج، الحديد والصلب لتوسيع عدد منخر طيها قصد البروز على الساحة النقابية الفرنسية آنذاك. لكن موازين القوى لا تتكافأ أبدا حيث أنّ النقابة الفرنسية كانت تعتبر أنّ العامل الجزائري يتشابه مع العامل الفرنسي، لكن ليس لدرجة أنّها تمنحه الاستقلال، لكنّه كان يَنْظمُ للنقابة الفرنسية لأنّه رأى أنّها تمنحه أو تعطيه الحق بالمطالبة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، انضم العمّال الجزائريون إلى حزب الحركة الوطنية وهذا ما عزّز **الازدواجية والتقارب بين النقابي والسياسي** conbinaison entre syndicat et politique. هكذا ظهرت اتجاهات جديدة على الساحة النقابية.قبل الحديث عن المنعرجات والاتجاهات الجديدة التي عرفتها الحركة النقابية الجزائرية رأينا أنّه من الضروري ذكر قانون فالداك روسو بيار بتاريخ 21 مارس 1884 وبدوره في التشريع والسماح للعمّال الجزائريين (على غرار العمّال عالميا) بممارسة **حقهم النقابي**.

جاء هذا القانون لإثبات واقع موجود، وبعد صدور هذا القانون ظهرت عدّة نقابات من مختلف القطاعات والفروع المهنية والتخصّصات والدليل على ذلك إحصائيات **نشرة مصالح العمل** التي كانت تصدرها الحكومة العامّة آنذاك حيث ظهر أنّه بلغ عدد النقابات مائتين و واحد وأربعون (241) نقابة وذلك سنة 1911 وهذه النقابات كانت تابعة للنقابات الفرنسية، وابتداء من 1930 توسعّت الحركة العمّالية الجزائرية.

ففي المهجر تكوّنت القوى العمّالية الجزائرية، وأصبحت قوّة اجتماعية واقتصادية ذات قاعدة وممارسة نقابية معتبرة في إطار اندماجها في الكونفدرالية العامّة للعمل بصفتها مدرسة لتكوين الإطارات النقابية للتنظيم والمبادرة، ووجود الجزائريين جعلهم قوّة تفاوضية في سنة 1926؛ أين ظهر حزب نجم شمال إفريقيا (ENA) الذي تحوّل سنة 1937 إلى حزب الشعب الجزائري (PPA) والّذي تميّز من حيث مطالبه بالمطالبة بالاستقلال الوطني، غير أنّ الحزب الشيوعي آنذاك طالب بالاندماج والمطالبة على أن تكون اقتصادية واجتماعية. في سنة 1939 تحوّل حزب الشعب الجزائري إلى حزب حركة انتصار الحريات الديمقراطية.

هذا ما يزيدنا تفسيرا بأنّ الحركة النقابية الجزائرية ذات امتداد فعلي في كيان الحركة الوطنية، في ذلك الوقت كانت النقابات الجزائرية مستحوذ عليها وتحت لواء

وتنظيم الكونفدرالية العامّة للشغل، وبعد الحرب العالمية الثانية ومع بداية 1947 بدأ الحزب في التفكير في إنشاء نقابة مستقلة (syndicat autonôme) حيث بدأ يكسب قاعدة عمالية قويّة، لكن الظروف لم تسمح في هذه الفترة بتأسيس وإنشاء نقابة وطنية وهذا بعد حصول أزمة داخل الحزب وانشق إلى ثلاثة (03) أقسام/مصاليين، ثوريين ومركزيين. إلاّ أنّ الثوريّين قاموا بإنشاء اللّجنة الثورية للوحدة والعمل، (CRUA)، ثمّ حزب جبهة التحرير الوطني الذي أعلن عن ثورة نوفمبر 1954. والحركة النقابية المستقلة الجزائرية يعود ظهورها إلى جوان 1954 حيث تمّ تأسيس الاتحاد العام للنقابات الجزائرية (UGSA) والتي كان لخضر قايدي أمينها العام وهذا بشهور فقط قبل اندلاع ثورة التحرير حيث بلغ عدد منخر طيها 60.000 منخرط. لكن الحاكم العام في الجزائر آنذاك وهو روبير- لاكوست (Robert Lacoste) منع صدور **العامل الجزائري**، المجلة التي كان يصدرها الاتحاد العام للنقابات الجزائرية. كان هذا في جويلية 1956، ثمّ تلتها حل النقابة السالفة الذكر في نوفمبر 1956، ثمّ ظهرت نقابة ذات اتجاه مصالي وهي اتحاد نقابات العمّال الجزائريين ولكن بعد تأسيس الاتحاد العام للعمّال الجزائريين في 24 فيفري 1956 تحت رئاسة الشهيد عيسات إيدير، عندها تضاءل عدد المنخرطين في النقابتين السالفتين الذكر، ورغم العراقيل التي كان يواجهها الاتحاد العام للعمّال الجزائريين من طرف نقابة المصاليّين، استطاع الاتحاد أن يضم عددا كبيرا من المنخرطين اللدين بلغ عددهم 110.000 عامل في نهاية سنة 1956، ثمّ أصبح الاتحاد العام للعمال الجزائريين نقابة أحادية والممثل الوحيد للشريحة العمّالية.الاتحاد العام للعمّال الجزائريين إذن لم يكن هدفه الاندماج الاجتماعي والاقتصادي في الهيكل العمالي كما حدث في فرنسا وبريطانيا، إنّما الهدف يرمي إلى تحقيق الاستقلال بعد تكوين هذه النقابات والتي تكوّنت في فترة حرب، أخذ الاتحاد العام للعمّال الجزائريين الأغلبية الساحقة لتحقيق الهدف السياسي قبل العمل النقابي خاصّة في وضع الحرب وكانت هناك مقاومة ومطاردة شديدة من طرف الحكومة الفرنسية.إذن الاتحاد العام للعمّال الجزائريين لم يقم بالعمل النقابي الكلاسيكي بل أخذ العمل الديبلوماسي في إطار عمل نقابي وغادرت هذه القيادات الجزائر نحو: تونس وبدأت تعمل للحصول على منح للطلبة والتعريف بالقضية الجزائرية والحصول على الإعانات، إلخ...

(سنرجع إلى نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالتفصيل). بالتوازي مع هذه الأحداث كانت التجربة التونسية والمغربية سارية النشاط رغم اختلاف الظروف. فالتكوين

النقابي لهما كان محليا "مع طول المدّة الزمنية التي نشط فيها العمّال الجزائريون داخل النقابة الفرنسية تطورت الحركة النقابية الوطنية وممثلة في حركة انتصار الحريات الديموقراطية التي فكرت ابتداء من نهاية الأربعينيات في إنشاء تنظيم نقابي وطني مستقلا عن التنظيمات النقابية الفرنسية وهذا بتجنيد العمّال الجزائريين من أجل الأهداف الوطنية الكبرى، وعلى رأسها الاستقلال الوطني "من هنا تساءل العمّال الجزائريون: هل يمكن تشكيل نقابة مستقلة؟ وهل تسمح الحكومة الفرنسية بذلك، وهذا بعد 1954 لتحقيق أهداف ليست ذات علاقة للتفكير في نيل الاستقلال كباقي الدول وكدليل على ذلك 47,46 % من العمال الجزائريين كونوا لجنة نقابية بقيادة الشهيد عيسات إيدير تحت لواء حزب حركة انتصار الحريات الديموقراطية[1]". نرجع لعلاقة العامل الجزائري بالكونفدرالية العامة للشغل، فالكونفدرالية كان يسيطر عليها آنذاك الحزب الشيوعي الفرنسي، وبالتالي العمّال الجزائريين كانوا يرفضون أن يسيطر عليها الشيوعيون الفرنسيون، لذا أصبحوا يتساءلون: "هل من مصلحتهم تشكيل نقابة مستقلة؟ والشيوعيون الفرنسيون كانوا يرفضون استقلال العمّال الجزائريين عن هذه النقابة، لأنّه في نظرهم المشكل الاستعماري هو طرح اللامساواة"[2]. فرأوا أن النقابة تساهم في التخلص من الاستعمار فلما إذن لا تكون هناك نقابة جزائرية مستقلة تقوم بهذا الدور وبالتالي فهم يرون المشكل في النقابة. "من هنا فكر العمّال الجزائريون في تكوين نقابات مستقلة عام 1946 لكن لم يتم ذلك إلاّ في 1956"[3] وهنا نطرح السؤال: لماذا هذا التأخر؟

03–03- وضعية العمّال الجزائريين في المهجر:

كما هو متعارف عليه عاش العمّال الجزائريون أوضاعا مزرية بفرنسا وهذا لعدم تكافؤ ميزان القوى بسبب وضعية كل عامل، أي أنّه كانت هناك (سلطة استعمارية وعامل مُستعمر) وبالتالي أصبح من البديهي أن يعيش العمّال الجزائريون نوعا من العنف الاستعماري حيث "قام المستعمر بنفي أو سجن وقتل لسبع (07) قيادات نقابية في أقل من سنة لدرجة لم يعد فيها من الممكن القيام بعمل نقابي عادي. فاختارت القيادة النقابية الدخول في السرّية ومغادرة التراب الوطني نحو تونس على غرار قيادة حرب

[1] Fares Mohamed, Aissat Idir , documents et témoignages sur le syndicalisme, Ed ENAD, Andalouss, Alger, 1992 , P , 86
[2] Fares Mohamed, Opcite, p 87.
[3] Fares Mohamed Opcite, p 88.

التحرير.مع الملاحظة أنه عند مغادرة هؤلاء النقابيين أرض الوطن "أخذ العمل النقابي بعدا ديبلوماسيا واضحا على حساب العمل النقابي الذي استحال لكسب تأييد المنظمات النقابية الدولية لصالح القضية الوطنية"[1].

هذا ما أدى إلى "ربط النقابي بالسياسي أكثر وسيطرة السياسي على النقابي على كل المستويات: السياسي، العقائدي وحتى التنظيمي. لكن القيادات السياسية النقابية انتظرت حتى 1956 للإعلان على إعلان تشكيل الاتحاد العام للعمال الجزائريين حيث توافد عليه الكثير من العمّال على عكس الاتحاديين الآخرين: أي الاتحاد العام للنقابات الجزائرية من قبل، الكونفدرالية العامة للشّغل الفرنسية والثاني اتحاد نقابات العمّال الجزائريين من قبل التيار المصالي".

04-03- العمّال الجزائريون داخل النقابات الفرنسية:

لا بّد أن نشير إلى أن العامل الجزائري يعاني من اضطهاد مزدوج، أضبطها استعماري ورأسمالي، وبالخصوص قانون الأهالي.والنقابيون الجزائريون تكونوا خاصة في المهجر في ظل النقابات الفرنسية خاصة منها الكونفدرالية العامة للشغل والكونفدرالية العامة للعمّال الموحدين.

"إن انضمام الجزائريين إلى الحركة النقابية تمّ بطريقة جد بطيئة، وهذا الانضمام كان منعدما إلى غاية 1920، ثمّ تطوّر تدريجيا بصفة محسوسة من 1920 إلى 1930 ليصبح هاما في سنة 1930"[2].

وهنا يجب أن نذكر بأنّ تقارير الحكومة كانت تدرس وتتابع بانتظام كبير للإشعاع المتواصل للحركة النقابية في ظل القطاعات التي يتواجد فيها عمّال جزائريون. كانت الفروع النقابية الجزائرية تابعة للمركزيات النقابية الكبيرة بفرنسا وقد انعكست الأحداث الاجتماعية السياسية التي وقعت في فرنسا بعد الحرب العالمية الأولى مما أدى إلى انشقاق داخل المنظمة النقابية وميلاد منظمتين بسابقتي الذكر أي:

---

[1] Fares Mohamed Opcite, p 88.

[2] الثورة والعمل، للسان المركزي للا تحاد العام للعمال الجزائريين، من تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، دراسات وبحوث وشهادات تاريخية، سنة 1989، ص 127.

الكونفدرالية العامة للشغل (CGT) ذات الاتجاه الاشتراكي.
الكونفدرالية العامة للعمّال الموحّدون (CGTU) ذات الاتجاه الشيوعي.

وكان للاتجاه الشيوعي صدى في الوسط الجزائري على عكس الاتجاه الاشتراكي، لذلك جلب عددا كبيرا من الجزائريين التي كان مقرها بالجزائر العاصمة. نصت مادة قانون 1884 على: "... أن كل أعضاء النقابات المهنية المكلفين بالإدارة والتسيير ينبغي أن يكونوا من الفرنسيين ويتمتعون بحقوقهم المدنية"[1]. ومن هنا طرح السؤال: هل هذا يمنع الأهالي الجزائريين المسلمين الغير متجنسين من أن يكونوا أعضاء في مجلس إدارة نقابية؟

إن مصلحة العمل في الحكومة العامة والنائب العام قد وافقوا على مشاركة الأهالي كمواطنين، لهم كامل الحقوق في مجلس إدارة تسيير المنظمة النقابية، ومن جهة ثانية هذا ما أكد عليه ضمن الإجراءات التشريعية المتخذة لصالح الأهالي في 04 فبراير 1919.

حيث تمت عملية تسجيل إرادة الاعتراف بنفس الحقوق التي يتمتع بها الفرنسيون "وسنرى من خلال ذلك أن السلطة السياسية الاستعمارية بالجزائر، وبفرنسا عرقلت باستمرار الحركة النقابية واعتبرت كل نشاطات الحركة النقابية (من إضرابات، ومظاهرات أول ماي، إلخ....) "مساسا بالسيادة الوطنية الفرنسية، وعندما يقود هذه الحركات مناضلين جزائريين، خاصة عندما يكونون مناضلين في الحزب الشيوعي أو أعضاء الكونفدرالية العامة للعمال الموحدين فإن القمع يكون أكثر شراسة"[2].

03-05- الحركة الوطنية والحركة النقابية:

قد سبق وأن حللنا الظروف السياسية والقانونية التي لم تكن مساعدة على تكوين النقابة بالجزائر، فأمام ديكتاتورية الاستعمار استطاع العمال خلق منظمات التي لم تكن في البداية ذات شأن كبير، أي بمستوى النقابات العصرية وهي تعتبر في بعض من إجراءاتها حركات نقابية مقاومة اتسمت بالمودة والتعاون تدخل في إطار المنضمات الخيرية.

---

[1] مجلة الثورة والعمل (نفس المرجع)، ص 129.

[2] مجلة الثورة والعمل (مرجع سابق)، ص 124.

"فالمحلل لصحافة حركة الانتصار للحريات الديموقراطية: **الجزائر الحرّة** لسنوات 1950-1954 يكشف اندماج الحركة النقابية في التيار الوطني الجزائري ولضرورة تكتيكية أنخرط العمّال الجزائريين في الكونفدرالية العامة للشغل وذلك قصد تحقيق مطالبهم والتي من بينها الأجرة التقاعدية المضمونة"[1]. بهذا استطاع العمال الجزائريون وضع حلّ لهذا الاحتلال وفرضوا على نقابتهم ضمان الحصول على الحد الأدنى من الأجور وفقا للمتطلبات المعيشية، وهكذا تم إقامة سلم قاعدي مهني عادل.

انقسمت الحركة لعمالية على أساس التمييز العنصري لهذا كانت أجور العمال الفرنسيين المؤهلين مرتفعة وأجور العمال الجزائريين منخفضة، مما أدى إلى خلق تصدع ضمن الحركة العمالية فيما يتعلق بالمطالب والوضعية السياسية.

06-03- تاريخ الحركة النقابية الجزائرية:

إن الغزو الفرنسي للجزائر سنة 1830 سجل قطيعة جذرية في المجتمع الجزائري، إذ أن إحدى أكبر القوى المسلحة في ذلك العهد احتلت الجزائر وفرضت بقوة السلاح الهيمنة الاستعمارية التي طورت نمطا جديدا للإنتاج الرأسمالي. لقد كان التغلغل الاستعماري المسلح داخل البلاد بطيئا نتيجة تعرضها لمقاومة عنيفة طيلة عقود طويلة من الزمن، إن الحرب أدت إلى تفكيك المجتمع التقليدي الجزائري. فالتطور الرأسمالي الاستعماري كان أثناء القرن التاسع عشر بطيئا إلا أنه عرف مخرجا سريعا منذ بداية القرن العشرين وأدى دخول الاقتصاد الاستعماري إلى ظهور قوة عمل جديدة، كانت موازية للإدارة وأرباب العمل، ولفئة خاصة وجديدة ألا وهي فئة المهاجرين. ومن بين المشاكل التي كان يعرفها العامل الجزائري تباين صارخ في الأجور والحقوق بين العمال الجزائريين والأوربيين بالإطاقة إلى العنصرية والنزاعات الثقافية واللغوية والدينية وتتحدد طبيعة العلاقات بين العمال الجزائريين وأرباب العمل الفرنسيين والإدارة الاستعمارية موقع الحاكم والمحكوم عليه. الشيء الذي أدى بالنضالات العمالية الجزائرية إلى أن تتخذ منذ القرن التاسع عشر (19) طابعا معاديا للاستعمار، فكل مطلب خاص بالأجرة أو بتحديد ساعات العمل، يعتبر بالنسبة للاستعمار مساسا لهيمنتها، ودليلا ماديا يخول لقوات النظام القمعية، المتكونة من

---

[1] مجلة الثورة و العمل ،(نفس المرجع) ص 100.

الجيش والشرطة والعدالة الاستعمارية بالتدخل "لذلك تظاهر الكثير من العمال المناضلين الاشتراكيين في القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين على حد رأي جيفينغ (JIFFING) ضد الممارسات الاستعمارية المتميزة بالعنصرية والاحتقار بما يسمى بالعرب المتخلفين، وقبل 1914 اتخذت الاشتراكية الأوربية موقفا معارضا للاستعمار تحت حماية مصالح عمال ما وراء البحار"[1]. فعندما حققت المركزيات الفرنسية الكبرى الوحدة في العمل داخل الكونفدرالية العامة للعمال، بعد الحرب العالمية الأولى أقامت علاقات سياسية وقامت بنضالات مشتركة من أجل أهداف موجودة وذلك تضامنا بين المناضلين الأوروبيين الأكثر ثورية، التيار الوحدوي والشيوعي، والمناضلين الجزائريين، التيار الشيوعي أو الوطني منبثق عن نجم شمال إفريقيا. في فرنسا كما في الجزائر فإنّ الكتلة الحقيقية من العمّال تتواجد في فرنسا وستتجه بين سنوات 1920-1924 إلى تحقيق وظيفة **النقابة الوطنية** التي أعطت الأصل البروليتاري للحركة الوطنية الجزائرية.

لقد ركّز العمال الأجانب في الجزائر في بداية نضالهم النقابي على الصعيد السياسي وقد اعتبرتها السلطات الاستعمارية كما يقول نائب وهران آنذاك فرنسوا كينيس: "في بعد الإسلام تترجم كل المطالب السياسية والاجتماعية إلى مطالب وطنية"[2]. "وإن كانت الحركة العمالية الجزائرية في فرنسا قد تحدد مصيرها ضمن الطبقة الاجتماعية التي يشكلها مهاجرون فإن الانجذاب الاستعماري الاستيطاني قد أعطى الطبقة العاملة الأوروبية والعمّال الجزائريين في الجزائر عوامل الانجذاب إلى التنظيمات العمّالية الأولى التي هي فروع المركزيات الفرنسية الأم وذلك بعد 1919"[3].

---

[1] مجلة الثورة والعمل، (مرجع سابق) ص 97.

[2] مجلة الثورة والعمل، (مرجع سابق) ص 97.

[3] مجلة الثورة و العمل،(نفس المرجع) ص 96.

المبحث الثاني:

3– 7– الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

3– 8– النقابة الوطنية ونهاية النقابة الفرنسية .

3–9– فكرة الودادية العامة للعمال الجزائريين قبل 1957 .

3–10– الحركة النقابية في الجزائر ما قبل الاستقلال .

03-07- الاتحاد العام للعمّال الجزائريين: (1956 - 1962):

لقد ذكرنا سابقا أن الهدف الذي يسمو إليه المناضلون هو تحطيم النظام الاستعماري، وهذا الذي يشكل دعوة لوحدة الجزائريين فيما بينهم، من أجل الكفاح المسلح والثوري. وقد بين العمّال الجزائريون هذا النداء بوضع قوائم إلى جانب كل الفئات الاجتماعية، في إطار حركة عمالية ضمن قنوات نقابية.

التجأ العمال قبل كل شيء إلى الدخول في النظام الذي مكّنهم من تكوين قاعدة عمالية وإطارات نقابية ولهذا ظهور نمط جديد من المسؤولين الذين صمّموا على توجيه الجماهير ضد السيطرة الأجنبية وذلك في فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية.

03-08- النقابة الوطنية ونهاية النقابة الفرنسية:

كما في البلدان الإفريقية فقد أصبحت النقابة إحدى عناصر الكفاح الوطني، حيث وعت الأحزاب السياسية أهمية الحركة العمّالية. لقد انضم العمّال في هيكل اجتماعي مستورد من قبل المجتمع الاستعماري، وأدرك العمّال بأن التضامن العمّالي في الوسط الاستعماري له حدود طبيعية، سطرّتها الظروف العرقية والسياسية. ففي الجزائر ارتفع النضج السياسي للنقابيين وساعد كثيرا في تحضير النشاطات قبل اندلاع ثورة نوفمبر 1954. ومن ثمّ بدأت المركزية النقابية في تنظيم الهياكل الضرورية المساعدة للتجنيد، وأخذت النقابة شكلها النهائي متكيفة بذلك مع الظروف الحربية لتأسيسها بالضرورة تحت أشكال أخرى. وأصبح العمل النقابي عاملا سياسيا ثوريا هدفه الاستقلال التّام للبلاد.

في مرحلة ما من حياة الجزائر المستعمرة "كان لابد على كل المناضلين الجزائريين النقابيين المنخرطين في مختلف النقابات الفرنسية المتواجدة بالجزائر أن يحددوا مواقفهم"[1]. هكذا انظم البعض مباشرة إلى الثورة المسلحة بينما لم يجد الآخرون مبررا لانخراطهم داخل النقابة الفرنسية، وقد انتشر آنذاك خبر التحضير لتأسيس مركزية وطنية مستقيلا،وفي هذه الظروف وقعت القطيعة مع العمال الجزائريين، حيث برزت كل

[1] مجلة الثورة والعمل، (مرجع سابق) ص 136.

التناقضات الداخلية للنقابات الفرنسية بالجزائر. ونجد خلال الشهرين الآخرين من سنة 1954، وبداية 1955 تخلّى أغلب المناضلين الجزائريين عن النقابات الفرنسية.

بعد سنة وبالضبط في 24 فبراير1956 تمّ تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين بعد عدة اتصالات حيث كان هناك تضاربا في الآراء والمناقشات ثم تأسيس النقابة المركزية الوطنية وفي هذه الظروف طالب الاتحاد العام للعمال الجزائريين بتوقيف نشاطات النقابات الفرنسية في الجزائر.

أنشأ الاتحاد العام للعمال الجزائريين طبقا **للقانون الفرنسي لسنة 1901** المتعلق بالجمعيات والحريات النقابية وحماية الحقوق النقابية ومبادئ حق التنظيم الجماعي. وفي 06 أفريل 1956 تمّ الإعلان عن صدور العدد الأول من **صحيفة العامل الجزائري،** التي تعتبر اللسان المركزي للاتحاد العام للعمال الجزائريين. إذن استطاع النقابيون إنشاء مركزية نقابية وطنية متكونة من نقابات تنتمي لمنطقة الجزائر العاصمة وبين شهري فبراير وأفريل من نفس السنة تمّ إنشاء فدراليات ونقابات بأعداد كبيرة، وترأس **المكتب الوطني** آنذاك عيسات إيدير فحاول المستعمر مرارا تسليط القمع على الاتحاد العام للعمال الجزائريين منذ تأسيسه، إلا أن كل محاولاته باءت بالفشل"ولم يتخلف الاتحاد العام للعمال الجزائريين عن مسايرة الحركة الوطنية متكيفا مع أوامر جبهة التحرير الوطني وفقا للظروف الراهنة معززا بذلك صفوف المجاهدين في الأوساط الريفية، وأنشأت كل ولاية نواتها النقابية مما سمح للاتحاد العام للعمال الجزائريين بتنظيم وهيكلة العمال"[1].

فكانت ثورة نوفمبر القطيعة التاريخية التي فجرت التناقضات النقابية والحدث الذي فصل في الأمر نهائيا. إن وضع الأطراف المعنية فرادى وجماعات أمام خيار لا بديل له طرح بإلحاح واستعجال، إما الثورة أو الإصلاح. وانتهى الخيار مع بداية 1956 بإفراز ثلاث منضمات نقابية، ادعت كلها التمثيل الوطني وكانت وليدة ثلاث قوى سياسية تواجدت على الساحة:

- جبهة التحرير الوطني التي كانت وراء تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

---

[1] مجلة الثورة والعمل، (نفس مرجع) ص 138.

- الحركة الوطنية للجزائريين المصليين، التي أعطت الاتحاد النقابي للعمال الجزائريين.
- الحزب الشيوعي الجزائري والذي أعطى الاتحادية العامة للنقابات الجزائرية.

بينما كما قال الأستاذ "أحمد عبيد"* في إحدى مداخلاته بالأيام التكوينية النقابية للاتحاد الوطني للطالبة الجزائريين سنة 1998 "أن النقابة الثانية والثالثة لم تعمره طويلا وستعرف النقابة الأولى صدى أكبر في الأوساط العمالية وسيكتب لها البقاء"[2].

03-09- فكرة الودادية العامة للعمال الجزائريين قبل 1957:

كان للمنظومة العمالية مكانة بارزة ضمن فيدرالية جبهة التحرير الوطني بفرنسا، شأن تنظيمات الطلاب، النساء والتجار. وقد تمثلت مهمتها في القيام بالنشاطات التالية:

تجنيد العمال في الإطار الخاص بالنقابات التي ينتمون إليها.

المحافظة على الاتصال مع الأوساط النقابية الفرنسية من أجل الإعلام.حيث أخذ العمال الجزائريين منذ الحرب العالمية الأولى في الانخراط داخل النقابات الفرنسية خاصة في الكونفدرالية العامة للشغل (CGT) أين بدأت فرقة العمال الجزائريين في التوقع في مناصب المسؤولية النقابية كممثلين للمؤسسات. وترجع فكرة إنشاء الودادية إلى ما وضعه آنذاك عيسات إيدير، في 12 مارس 1956 في استجواب لجريدة l'action التونسية: "لا يمكن للنقابة المركزية (الا/إ/ع/ع/ج) إنشاء نقابة في بلجيكا أو في فرنسا، في الوقت الذي نحاول أن نبحث فيه عن اتفاق مع النقابات الفرنسية المتواجدة بالجزائر. إن الودادية العامة للعمال الجزائريين ليست نقابة ولكنها ودادية حسب قانون 1901 المتعلق بالجمعيات. وهي التي يمكنها لفت الانتباه للمنضمات النقابية الفرنسية إلى المطامح الخاصة بالعمال الجزائريين. "وتأسست هذه الودادية في 16 فبراير 1957، واتجهت في نشاطها إلى تغطية كل التراب الفرنسي وذلك حسب توجيهات فيدرالية جبهة التحرير الوطني بفرنسا. وعينت الفيدرالية أمينين عامين هما: صافي بوديسة، وعمر بلوراني، عانت الودادية من الإضطهاد في فرنسا، وفي 1958 حلّت حكومة ديغول الودادية العامة للعمال الجزائريين فأعيد تنظيمها سريا، ومن أهدافها الأساسية ثلاث محاور رئيسية:

---

[1] مجلة الثورة والعمل، (مرجع سابق) ص ص 171 – 172.

- دعم النشاط المسلح.
- تكوين الإطارات.
- الإعلام والاتصال بالتنظيمات والأوساط الفرنسية.

03-10- <u>الحركة النقابية في الجزائر ما قبل الاستقلال</u>:

إنّ الطبقة العاملة الجزائرية قد نشأت في ظل ظروف قهر استعماري بالغ الأهمية, وفي ظل ظروف استغلال إقطاعي الأمر الذي انعكس على محتوى النضال الطبقي للعمال منذ بدايته حيث "ارتبط هذا النضال ارتباطا عضويا بالنضال ضد الاستعمار"[1]. لقد كان الكفاح المطلبي من أجل الخبز، الكفاح ضد الاستغلال الرأسمالي هو في نفس الوقت كفاح ضد الإدارة الأجنبية الفرنسية، ونضال ضد الحكام الإقطاعيين وكبار ملاك الأراضي بحكم ارتباطهم الوثيق بالإدارات الاستعمارية، وحيث كانت كل المؤسسات الصناعية الاستعمارية كاملة وموجهة توجيها كاملا من قبل المستعمرين.

---

[1] <u>محاضرات عن الحركة النقابية، المصرية العربية، الدولية الإفريقية، 1975-1987</u>، الطبعة الأولى، سنة 1988، ص 02

المبحث الثالث:

3-11- وضعية الجسم العمالي غداة الاستقلال.

3-12- الشريط الساحلي وتمركز العمال في الستينات.

03-11- وضعية الجسم العمالي غداة الاستقلال:

"بالنسبة للعمال فان أهم شئ أتى به الاستقلال هو تحول أرباب العمل من فرنسيين إلى جزائريين وتقهقر الوضع على ما كان عليه إبان الاستعمار"[1]. أهم سمة للجسم العمالي في تلك الفترة هي التقسيمات والشروخ والفوارق المتباينة. فأثناء الستينيات استمر بقاء العمال الجزائريون في المهجر لأن الاستقلال لم يأت بالقطيعة النهائية مع الهجرة العمالية، بل الأمور تعقدت وترسخت نظرا للموروث الاستعماري والمتمثل في الرصيد الاقتصادي الضعيف إن لم نقل المحطم بعد 1962. "حيث تم اختفاء 1400 مؤسسة بناء من مجموع 2000 مؤسسة، وتسريح 60000 عامل إلى البطالة. في نفس الوقت تقلص النشاط المنجمي بحوالي 20.... وقطاع التعدين بـــ 15%....."[2]. وهو ما أدى إلى "ارتفاع نسبة البطالة إلى حوالي 35.3% في 1966 بحيث ارتفع عدد العمال البطالين من 370000 عامل سنة 1963 إلى 0810000 عامل سنة 1966"[3]. مع وجود 110000 عامل في 1963 و150000 عامل سنة 1966 هذه الوضعية خلقت نوعا من السكون في معطيات ما قبل الاستقلال حيث بقيت الهجرة العمالية على حالها "لدرجة أن عدد العمال الجزائريين في المهجر كان 350000 عامل أي ما يساوي ثلاث أضعاف العمال الموجود وعلى التراب الوطني"[4]. ففي الجزائر لم يكن متوفر سوى العمل الفلاحي أي في القطاع الزراعي الموسمي، أما للعمل في القطاع الصناعي كان يتوجب الهجرة إلى أوربا وبالخصوص إلى فرنسا: "مع وجود احتمال أضعف ألا وهو العمل الصناعي المأجور في الجزائر وعادة ما يكون ضمن قطاعات الصناعات الغذائية والنسيج ومواد البناء والأشغال العمومية والنقل"[5].

كما ذكر الأستاذ عبد الناصر جابي في إحدى الدراسات أنّه من خصائص هذه الفئات العمالية والمكونة للطبقة العاملة الجزائرية تمركزها في وحدات إنتاجية صغيرة

---

[1] Liabes Djillali, Capital privé et patrons d industrie en Algerie, 1962- 1982, propositions pour l'analyse des couches sociales en formation, cread , Avril 1984 , p 60.

[2] عبد الناصر(جابي)، مرجع سابق ص 30.

[3] عبد الناصر(جابي)، نفس المرجع ص 31.

[4] عبد الناص(جابي)، نفس المرجع ص 32.

[5] عبد الناصر(جابي) ، نفس المرجع ص 34.

وهو ما يظهر في الجدول التالي (ومن مرجع الأستاذ عبد الناصر جابي المذكور سابقا ص 32).

عدد العمال بالوحدات الإنتاجية في بلدية 1962	نسبة الوحدات الإنتاجية
أقل من 100 عامل	حوالي 86%
أقل من 20 عامل	53%

قراءة الجدول:

الوحدات الإنتاجية المشغلة لأقل من 100 عامل تكوّن حوالي 86% من مجموع الوحدات في حين 53% منها تشغل أقل من 20 عاملا. وكاستنتاج لهذه الوضعية العمالية بعد 1962، يمكن القول بأن القطاع الصناعي في بداية الاستقلال، كان أقرب للأنماط الحرفية منه للصناعة الكثيفة والمتمركزة لدرجة أن "عدد الوحدات الصناعية التي توظف أكثر من 1000 عامل لا يتجاوز 18 وحدة إنتاجية على المستوى الوطني"[1].

03-12- الشريط السحالي وتمركز العمال في الستينات:

مميزات الفئة العمالية الجزائرية في بداية الستينيات و تمركزها الجغرافي على الشريط الساحلي كان كالتالي:

- "35% في العاصمة وضواحيها .
- 12% في وهران.
- 8% في سطيف.
- 05% في عنابة"[2].

هذا التمركز الذي انعكس على الممارسات النقابية وحتى السياسية خلال هذه الفترة، حيث كان له أثر على هذه المدن مما أدى إلى خنقها في بعض الظروف غير المواتية لها. كما سهل هذا التواجد المكثف نسبيا في المدن الكبرى، عملية ترقية اجتماعية واسعة استفادت منها بعض الفئات العمالية على غرار أغلبية الفئات الاجتماعية التي انتقلت إلى المدن بعد الاستقلال، وهي استفادة متعددة الأشكال والمستويات: سكن، تعليم، تغطية صحية، الخ...

[1] عبد الناصر (جابيي)، مرجع سابق، ص 32.
[2] عبد الناصر (جابي)، نفس المرجع، ص 34.

ولعل أحسن دليل هو ما أستنتجه الأستاذ عبد الناصر جابي في بعض دراساته حول أرباب العمل والبرجوازية الجزائرية والتي أوضحت أن حوالي 300 رب عمل ينتمون من حيث أصولهم الاجتماعية للفئات العمالية التي انتقلت من مواقعها العمالية إلى مواقع اجتماعية عليا أي أرباب عمل مالكين.

الفصل الثالث:

الإدارة، العمال، وممارسة الحق النقابي

المبحث الأول:

4-1- مضايقة الإدارة للعمال عند ممارستهم للحق النقابي .

4-2- خصوصيات العلاقة بين السلطة السياسية و الحركات العمالية .

4-3- الاحتجاجات الاجتماعية للعمال قبل أ كتوبر 1988 حتى 1989.

4-4- إشكالية أكتوبر 1988 والحركة النقابية المستقلة.

4-5- إعادة ظهور الحركة النقابية المستقلة في الجزائر بعد صدور دستور 1989 ظروف و عوامل ظهورها .

4-6- ميزان القوى الاجتماعي و السياسي.

4-7- مميزات الحركات العمالية.

الإدارة - العمال وممارسة الحق النقابي:

04-01- مضايقة الإدارة للعمال عند ممارستهم للحق النقابي:

حاول العمال الجزائريون إدخال الاستقلال إلى المصانع حتى لا يبقى على أبوابه، ولم يتمكنوا من ذلك بسهولة نظرا "للمواقف العدائية في بعض الأحيان التي بدأت تأخذها زيادة على أرباب العمال الأوروبيين، الهياكل النقابية المركزية بالإضافة للأجهزة الإدارية والسياسية الأخرى التي أخذت مواقف عدائية من الإضرابات والحركات المطلبية الأخرى مقابل تشجيع واضح للمطالب التسييرية"[1].

"حيث أنّ مهمّة النقابة في تلك الفترة أخذت تتميز بكونها ليست ممثلة للطبقة العاملة، بل هي مؤطرتها من أعلى لضمان علاقتها مع هياكل السلطة"[2]. فكانت الطبقة العاملة ضعيفة نظرا للمرحلة الاستعمارية التي خرجت منها، لكن بالمقابل كانت "النقابة تتميز بالقوة وهذا نظرا للحزم السياسي للنقابيين"[3] والدليل على ذلك هو أنه ورغم مغادرة العمال الفرنسيين، فإن كل المؤسسات العمومية، من مستشفيات ومدارس ومراكز بريد وسكك حديدية بقيت تشتغل بصفة عادية، هذا دون أن ننسى عمليات التخريب التي قامت بها المنظمة العسكرية السرية (OAS)[*].

نستنتج بأن الطبقة العاملة كانت دائما سباقة لإنقاذ الاقتصاد الوطني، وبعث برامج إذا اقتضت الضرورة لذلك، "وفي الوقت الذي كانت السلطة المركزية تفتقد إلى أي سياسة واضحة، فإنه كانت المبادرة من القاعدة أي من النقابة خاصة في بعث مشروع اجتماعي يساعد على تحريك نظام التسيير الذاتي"[4].

---

[1] عبد الناصر (جابي)، مرجع سابق، ص 46.

[2] Beugerna Med, Revue NAQD, Hommage à Said Chiki, Mouvement social et Modernité, ARP, Mars 2001, p 108.

[3] Revue NAQD,Opcite, p 161.

[*] OAS: Organisation Armée Secréte.

[4] Revue NAQD,Opcite , p 163..

04- 02- خصوصيات العلاقة بين السلطة السياسية والحركات العمالية:

فإحدى الخصائص الدائمة في العلاقة بين السلطة السياسية في الجزائر والحركات الاجتماعية والعمالية، "هو رفض استقلالية المبادرة القاعدية وذلك مهما كانت المطالب، خاصة إذا تعلق الأمر بحركات احتجاجية واسعة".فالسلطة الوطنية التي بنت الاستقلال"[1]، ورغم أنها استعملت الحركة العمالية المطلبية بتوجيهها نحو مطالب لا تتعارض واستراتيجيتها السياسية والاقتصادية، كالمطالبة بالتأميم مثلا أو الجزأرة أو حتى تلك المطالب المادية التي تسير في نفس الاتجاه كالمطالبة باحترام المساواة في الأجور بين الإطارات الجزائرية والأوربية، "فإنها كانت تتخوف من هذه الحركات المطلبية القاعدية وتفضل عكس الحركات المطلبية الموجهة من الأعلى"[2]. من هنا نتساءل:كيف كانت الأمور على المستوى النقابي في مرحلة الستينات؟ الأمور على المستوى النقابي وقتذاك عرفت تغيرات كثيرة كانت تصب في اتجاه سيطرة الحزب على الهياكل النقابية وهنا يكمن البعد النقابي للحركة العمالية الجزائرية في مختلف المراحل التاريخية التي مرت بها.

04-3- الإحتجاجات الاجتماعية للعمال قبل أكتوبر 1988 حتى 1989:

بعد أحداث أكتوبر 1988 الطبقات الأقل سنا (والمتكونة من جيل الاستقلال) بدأت تعبر عن استياءها للوضع، فالأطبّاء والمحامين والصحفيين والجامعيين كلهم ظموا أصواتهم للتضامن مع ضحايا القمع والتعذيب مع الإشارة أنّ "موجة الإضرابات مست كل الولايات حتى تلك الأقل تصنيعا كـــ: (البليدة, المدية, بسكرة, بجاية, تيزي وزو). وكل القطاعات الاقتصادية حتى قطاعات الإعلام, التربية, الصحة, البنوك, الخدمات, المحروقات, والنقل بأنواعه ... هذا يرمي إلى الشعور وكأن كل البلاد في إضراب". حيث سجلنا كرونولوجيا خاصة بهذه الفترة: 27 سبتمبر 1988: "إضراب 9000 عامل صناعات السيارات الصناعية (CVI)* بمركب رويبة, فبعد اجتماع العمّال مع السلطات السياسية,

---

[1] عبد الناصر (جابي)، مرجع سابق، ص 35.

[2] عبد الناصر(جابي)، الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الثلاثي الربع الجزائر 2001، ص 56.

* C.V.I : complexe des voitures industrielles.

الإدارية, وحتى النقابية بتاريخ 27 سبتمبر 1988 مع انضمام عمّال المنطقة الصناعية لرويبة والرّغاية وتضامن من سكان رويبة معهم"[1].

فمثلا يوم الإضراب استقبل العمّال الوالي، المحافظ والأمين العام للمركزية النقابية بالسخط والغضب والرفض، الأمر الذي أدّى إلى تشابك بين العمّال والشرطة, هذا يدل على أن النظام لم يجد وسيلة سلمية للرّد على إضراب العمّال سوى العمل بالإطار القانوني الشاغر والذي يخوّل لهم ما يساعدهم على تصعيد حدّة الصراع.إذن في هذه الفترة ارتكزت الحركة العمّالية على الإضرابات وهذا ما تبيّن من خلال تطوّرها بين سنوات 1988 و1992 حيث "كان عددها في 1988، 1933 إضرابا و2023 إضرابا في 1990, بينما بلغ عددها في 1991 حوالي 1034 إضرابا، لكن مع حلول 1992 عرفت الحركة العمالية المطلبية نوعا من الانكماش ورجعت إلى نفس حجمها السابق أي إلى 496 إضرابا"[2].

مع العلم أن سنة 1989 شهدت على حدّة رفض واستياء عالم الشغل والدليل هو: تسجيل 1905 إضرابا (عدد لم تعرفه الجزائر من قبل).

من هنا يمكن القول بأن الحركة العمّالية المطلبية قد تكون المستفيدة الأولى من موجة التغيّر السياسي التي عرفتها البلاد في سنوات (1989-1992) والذي تميّز ببروز قوى للحركة العمّالية المطلبية بمختلف فئاتها المهنية الاجتماعية تحت أشكال تعبيرية غاية في التنوع كالمسيرات, المظاهرات, الإضرابات, الإعتصامات, الخ....

04-04- إشكالية أكتوبر 1988، والحركة النقابية المستقلة:

عند دراسة أية ظاهرة لها علاقة بالعلوم الإنسانية في الجزائر بعد منتصف الثمانينات يجب علينا أن نأخذها ضمن **إشكالية أكتوبر 1988** لأنها أتت كنتيجة لنمط العلاقات الاجتماعية المتميز برفض ترسيم المطالب، وكنتيجة كذلك لنظام حكم كان يركّز ممارسته حول القمع، مشجعا في ذلك على تحويل المطالب إلى سخط واستنكار.

---

[1] عبد الناصر (جابي)، نفس المرجع، ص 57.

[2] عبد الناص (جابي)، مرجع سابق، ص 58.

من هنا نتساءل: بماذا كان يتميّز هذا النظام وما هي الإرهاصات التي آلت إليها الوضعية آنذاك؟

لعلّ أهم تجاوز وقع فيه النظام آنذاك: تجاهل الجانب الاجتماعي وفاعله الأساسي الذي هو المواطن الجزائري حيث:أنّ من أحداث أكتوبر 1988 يمكن أن نلاحظ الجوّ المُكهرب الذي كان يعمُّ المجتمع، هذه الوضعية أتت من أن:النظام السياسي كان يمنع إمكانية التفتّح وهذا: "بمنع التعبير بالمطالب المعاكسة له, بخنق كلّ محاولة تحرريّة للفكر النقدي وإغراق المجتمع بكامله في دوامة عميقة أخلاقيا وفكريا"[1].

والنتيجة كانت بطبيعة الحال وخيمة وبالتالي توسّع المجال للانتهازيين بالتحدّث عن مشاريع يسمونها بالوطنية و الحياتية و العقائدية والمتمثلة عموما وحسب الأستاذ المرحوم سعيد شيخي* فيما يلي:

- "تذمرت ناتجة عن الفشل المتكرر.
- انتشار ثقافات تحتية.
- غياب طبقات أو جماعات قادرة على تنشيط مشاريع تاريخية.
- مراقبة كل تفكير نقدي .
- البريكولاج الإيديولوجي للحزب الواحد"[2].

اعتمدنا إشكالية أكتوبر 1988 لنذكر بأنها كانت فرصة للطبقة المنتجة والشغيلة (في كل القطاعات) للخروج من الصمت والتعبير عن استياءها من الوضع الذي آلت إليه الطبقة العاملة وهذا بدخولها في موجة من الاحتجاجات والمتمثلة في الإضرابات التي عرفت تطورا لم يعرفه عالم الشغل من قبل.

---

[1] Revue NAQD, Ibid, p 38.

* الأستاذ المرحوم سعيذ شيخي: أستاذ وباحث في علم الاجتماع تخصص في الحركات العمالية و النقابية.

[2] Revue NAQD,Opcite, p 90.

04-05- إعادة ظهور الحركة النقابية المستقلة في الجزائر بعد صدور دستور 1989

ظروف وعوامل ظهورها:

التغيرات الجذرية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي عرفها المجتمع الجزائري في السنوات الأخيرة، كانت نتيجة ظروف جد صعبة عرفتها معظم المجالات. هذه الظروف ساعدت على التغيير، وأعطت للحركة النقابية صبغة مغايرة للأولى. حيث أخذت منعرجا آخر بظهور حركة نقابية مستقلة، ناتجة عن ظروف أجبرت السلطة على الاعتراف بممارسة الحق النقابي تحت غطاء الاستقلالية. وهذا بعد دستور 23 فبراير 1989 والمادة 53 منه تعترف وتقر بحق ممارسة العمل النقابي لجميع الفئات المهنية طبقا على ما ينص عليه القانون 90-14 بتاريخ 02 جوان 1990 الذي يتضمن كيفيات وأحكام وقوانين ممارسة العمل النقابي (أرجع إلى الملحق الجريدة الرسمية رقم 23 لتاريخ 02 جوان 199). فالظروف السياسية والاقتصادية آنذاك كانت مشجعة لظهور نوعا من التغير.

الظروف السياسية:

فبعد الهزة التي عرفها المجتمع الجزائري في أكتوبر 1988، والتي أثرت على السياسة الداخلية والخارجية للبلاد. تمت مناقشة وإصدار دستور 23 فبراير 1989. حيث اعترف فيه بالحق في تأسيس جمعيات ذات طابع سياسي، أي الحق في وجود تعددية حزبية تعمل على تخطيط وتسيير شؤون المجتمع سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا. وهكذا تغيرت الأحداث السياسية في المجتمع، فأصبح الفضاء السياسي محور عدة ممارسات سياسية مختلفة الأطر والإيديولوجيات والأفكار. إذن عالم الشغل لم يكن بمعزل عن هذه التحولات بل وكان السباق للمبادرة، فبعدما تولى الاتحاد العام للعمال الجزائريين قيادة الحركة العمالية أكثر من ثلاثون (30) سنة اعترف جهاز السلطة لأول مرة وفي نفس الدستور في المادة الثالثة والخمسون (53) منه بالحق في ممارسة العمل النقابي المستقل لجميع الفئات المهنية .إلا أنه يجب الذكر بأن الجانب السياسي لم يكن لوحده هو المساعد

على التغيير يل هناك جانب آخر لا يقل أهمية هو مرآة أي مجتمع ألا وهو الجانب الاقتصادي.

الظروف الاقتصادية:

هذه الأخيرة كان لها دور في تغيير مجرى الأحداث في سنوات الثمانينيات، حيث عرف العالم الاقتصادي تراجع وتقهقر في سعر البترول وبالتحديد في سنة 1986. هكذا بدأ يعيش الاقتصاد الوطني عدة مشاكل، خاصة وأن الجزائر كانت تعتمد على الريع البترولي في مجال الاستثمار وفي عملية سير واستمرارية الحركة الصناعية، والإصلاحات الجديدة، كإعادة هيكلة المؤسسات، ثم صاحبها تغيير آخر والذي يتجلى في استقلالية المؤسسات ثم اقتصاد السوق فسياسة التكتلات الجهوية والشركة الاقتصادية في ظل العولمة حاليا.دون أن ننسى ما عرفته المؤسسات الصناعية من مشاكل، نذكر من بينها العجز المالي، سوء التسيير، اللامبالاة، إلى غير ذلك من المشاكل الاقتصادية المالية هذا مع تفاقم المديونية الخارجية والعجز في تسديدها، مما شجع صندوق النقد الدولي أن يفرض على الجزائر التزامات وشروط أحدث تغيرا عميقا في عالم الشغل. وبالتالي: وعلى ضوء هذا عملت الطبقة العاملة على الاستقلالية عن تأطير الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي كان يعمل تحت وصاية الحزب الواحد، والدخول في حركة نقابية حرة مستقلة عن أرباب العمل وعن السلطة، خاصة وأن الظروف الاقتصادية أثرت على الواقع الاجتماعي في انتشار أزمة البطالة، تعدد الآفات الاجتماعية، زيادة على ذلك الأجور المنخفضة الغير موازية لسعر البضائع في السوق .كذلك في إطار العمل النقابي التسيير البعيد كل البعد عن الدور المطلبي من حيث تمثيل العمال وحماية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم والعمل على تحقيق مطالبهم. بل كان بمثابة جهاز لمراقبة العمال يعمل تحت وصاية الحزب والسلطة. هذه الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية فرضت على عالم الشغل تغيرات جذرية وهو الإنتقال من أحادية نقابية في ضل الاتحاد العام للعمال الجزائريين، إلى تعددية نقابية مهنية قطاعية فرعية مستقلة تماما عن كل وصاية حزبية سياسية وإدارية. فظهرت **التعددية النقابية في عدّة قطاعات من الاقتصاد الوطني.**

هكذا مع تعفن الوضع على المستوى التنظيمي في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وبالتالي تذمر القاعدة العمالية التي لم تجد ضالتها المطلبية في هذا التأطير النقابي.

مما دفعها إلى العمل على تشكيل نقابات مستقلة في كل أنحاء التراب الوطني، وفي معظم القطاعات الإستراتيجية، من هذه النقابات المستقلة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين نذكر البعض التي تأسست على إثر الحركة الاجتماعية الثقافية ببجاية وتيزي وزو.

- "كالنقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين (SATEF) .
- الاتحاد الديمقراطي للعمال (UDT)، والذي انحصر نشاطه في بعض الوحدات الصناعية القليلة.
- نقابة عمال كنغاز (قطاع الكهرباء).

هذه النقابات أعلنت عن تشكيل كونفدرالية عامة للنقابات المستقلة في سبتمبر 1995 من مدينة تيزي وزو (معقل الحركة الثقافية البربرية)[1]".

إضافة إلى نقابات مستقلة أخرى لا علاقة لها بالتيار البربري نذكر منها:

- "المجلس الأعلى لأساتذة التعليم العالي (CNES).
- النقابة الوطنية لعمال الإدارة العمومية (SNAPAP).
- نقابة الطيارين المدنيين الجزائريين (SPLA).
- نقابة الكونفدرالية النقابية للقوى العاملة (عنابة) التي انطلقت من المراكز البترولية بأرزيو (ARZEW)"[2].

هذه النقابات حاولت الخروج من الروتين المعهود وهي نقابات جديدة تنافس الهياكل القديمة .هذا التنافس الذي يكون عادة لصالح النقابات المستقلة الجديدة رغم قصر مدة ظهورها، فمع ممارسة نشاطاتها المطلبية العمالية النقابية تحصلت هذه النقابات على عدة تجارب، نذكر منها الإضرابات الوطنية التي دعي إليها المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي في السنة الجامعية 1991-1992، والتي كللت بزيادات معتبرة في أجور الأساتذة. ونفس الأمر قامت به النقابة الوطنية للطيارين المدانين الجزائريين التي لجأت إلى إضراب دام يومين من كل أسبوع لأكثر من أربعين (40) يوما، مما شل حركة الطيران

---

[1] عبد الناصر (جابي)، مرجع سابق، ص 106.

[2] عبد الناصر (جابي)، نفس المرجع، ص 108.

في فترة الصيف خاصة وأن المطارات الجزائرية كانت تعرف نوعا من المقاطعة من قبل الدول الغربية في حالة تدهور الأمن التي ميزت الأوضاع في البلاد خلال تلك الفترة.

وهو الإضراب الذي قامت إدارة الشركة بمحاولات كثيرة لخنقه من خلال التعاقد مع شركات طيران أجنبية لنقل المسافرين، كما كان الإضراب مناسبة لظهور الصراع بين النقابات المستقلة داخل نفس المؤسسة. لكن "هذا الصراع هو ناتج عن عدم التنسيق والتنافس بين النقابات الفئوية التي بدأت في البروز في بعض القطاعات التي تعرف عدم تجانس في قوة العمل، كالجامعة ومؤسسات النقل الجوي والقطاع الصحي والكثير من القطاعات الأخرى"[1].

04-06- ميزان القوى الاجتماعي والسياسي:

إن الشيء الملفت للأنظار هو ما طرحته الحركة العمالية المطلبية حيث طرحت نوع من التوازن بين الاجتماعي والسياسي داخل أهم مؤسستين ألا وهما: لمؤسسة الاقتصادية، المؤسسة النقابية، ففي المؤسسة الاقتصادية طالبوا برحيل المسيرين، حيث وجدوا فيهم نوعا من سوء التسيير، كما اتهموهم بالرشوة، المحاباة، الأنانية، والمواقف المعادية للعمال، ...الخ.

أما في المؤسسة النقابية فالأمر يتعلق بمسألة التنظيم النقابي: الديمقراطية داخله، علاقته بالقاعدة العمالية، عملية التسيير النقابي ومدى تمثيليته،...الخ، "أي المطالبة بالمزيد من المبادرة على مستوى تسيير المؤسسة العمومية والهياكل النقابية القاعدية كالفرع النقابي ونقابات المؤسسة والفيدراليات بمناسبة الانتخابات النقابية لتجديد القيادات"[2]. هكذا وفي حالة عدم الاستجابة لمطالبهم لم يجد العمال سوى إستراتيجية الإضراب بأنواعها، وعبر المراحل السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي عاشتها الجزائر. حيث أن القطاع العمومي صاحب التجربة المطلبية المحدودة داخل إطاره التنظيمي الجديد،أي المؤسسة العمومية لم يعرف عماله الإضراب كممارسة جماعية مطلبية إلا في السبعينات "ففي غياب التنظيم النقابي المستقل أصبحت الفئات العمالية تلجأ إلى بعض الأشكال التعبيرية

---

[1] عبد الناصر (جابي)، مرجع سابق، ص200.

[2] عبد الناصر (جابي)، نفس المرجع، ص 61.

الدفاعية والفردية (أي الإضراب التعبيري، كالتغيب) والحراك الاجتماعي، وكبح الإنتاج، والتخريب"[1]. هذا ما دفع إلى وصفها بالآفات الاجتماعية في خطابات بعض الجهات الرسمية.

فصيف 1977 شهد موجة من الإضرابات الوطنية لأول مرّة في تاريخ الحركة العمالية الجزائرية بعد الاستقلال. هكذا وبوتيرة نوعا ما سريعة أصبح عمال القطاع العمومي يتدخلون بأعداد معتبرة وخصوصياتهم السوسيولوجية، ومكانة مؤسساتهم الاقتصادية بل ومركزيتهم، كما سماهما الأستاذ المرحوم سعيد شيخي، وهكذا تغيرت ميزة الإضراب في القطاع العمومي على ما كانت عليه في القطاع الخاص حيث أنه مع عمال القطاع العمومي تحول الإضراب والنزاع من علاقة صناعية ضمن تنظيم العمل السائد في القطاع الخاص إلى قضية سياسية مركزية عندما يتعلق الأمر بالإضراب العمالي الذي يقوم به عمال القطاع العمومي. هكذا يمكننا القول بأن عمال القطاع العمومي تركوا بصماتهم الكمية والنوعية في المؤسسات الاقتصادية، حيث نتج عن ذلك بعض التحولات المتزامنة بنوع من الجذرية، فمع وفاة قائد المشروع الاقتصادي الجزائري (الرئيس هواري بومدين) برز تحول نوعي في الأشكال المطلبية، فتغيرت التذمرات العمّالية المتسمة بدفاعاتها وجماعاتها الأقل، واقتصا ديتها....إلخ، إلى إضرابات كشكل مطلبي حيث أصبحت أكثر انتشارا انطلاقا من هذه السنة إلى وقت أبعد. مع العلم أن الفئة العمالية التي كانت سباقة إلى الإضرابات، هي فئة عمال الصناعة في المراكز الصناعية الكبرى المعروفة بحجمها الكبير، وكثافتها العمالية، مثل عمال المعادن والحديد والصلب. بالإضافة إلى عمال البناء والأشغال العمومية الذين كانوا يحتلون المواقع الأولى في اللجوء إلى الإضرابات، تليها فئة عمال الخدمات، الصحة، النقل، التعليم والإدارة. "فالإضرابات حولت الحركة العمالية المطلبية من صراع صناعي داخل مكان العمل إلى قضية اجتماعية وسياسية، تهم كل المجتمع وهذا من خلال إضرابات عمال قطاع النقل والتنظيف والسكك الحديدية"[2].

---

[1] عبد الناصر (جابي)، نفس المرجع، ص67.

[2] عبد الناصر (جابي)، مرجع سابق، ص 45.

هذه الوضعية أجبرت النظام السياسي آنذاك على إعادة النظر في شكل التأطير النقابي الذي تغير نوعا ما بعد المؤتمر الخامس (1978) للاتحاد العام للعمال الجزائريين حيث ظهرت الخصوصيات القطاعية التي تعكس أنظمة عمل مختلفة، بالتعبير نقابيا من خلال الفيدراليات النقابية والتي أجهضت في سنة 1982 بمناسبة المؤتمر السادس حيث عرفت هذه الفترة عودة سيطرة حزبية لحزب جبهة التحرير الوطني. هكذا ظهر التطور في الأشكال التعبيرية لدى الحركة العمالية حيث تغيرت الإضرابات من تعبيرية إلى آداتية وأصبحت الثانية هي السائدة بعد 1988.

"فإن الإضراب الأداتي كتعبير عن النضج الذي وصلته الحركة العمالية المطلبية، بدأ يفرض نفسه كعلاقة جديدة لدى بعض الفئات العمالية صاحبة التجربة المطلبية والتأطير النقابي القاعدي الممثل والمتواجد في بعض القطاعات التي تملك مطالبها نوعا من التفاوضية، كعمال النقل، والتي لا تملكها مطالب فئات عمالية أخرى لخصوصيات القطاعات التي تشتغل فيها"[1]. وكحوصلة يمكن أن نقول بأن **الإضراب التعبيري**: هو نتيجة الحركة العمالية المطلبية في بدايتها، وهو يعكس نظام العمل الذي كان سائدا في المؤسسة العمومية من خلال نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات (GSE).

أما الإضراب **الأداتي**: فهو ميزة لمرحلة أخرى من تاريخ الحركة العمالية ذات التجربة والوعي المتطورين، وهذا في مرحلة وصل فيها المشروع التنموي الجزائري في نهاية الثمانينات وبداية التسعينات إلى طريق شبه مسدود.

كذلك العلاقة بين العمال وأرباب العمل أصبحت تتلاشى شيئا فشيئا مما أدى إلى تفاقم حدة التذمرات الناتجة عن الحركة العمالية في بداية الثمانينات. (أي بداية عهد الرئيس الشاذلي بن جديد) لكن هذه الحركات لم تحض بالتفهم من طرف السلطة حيث أن هذه الأخيرة وفي بداية الثمانينات "اعتمدت إستراتيجية جديدة في التعامل بنوع من العنف والمواجهات رغم السلمية الكبيرة التي ميّزت الحركة العمّالية في الجزائر آنذاك فقد

---

[1] عبد الناصر (جابي)، مرجع سابق، ص48.

واجهت الشرطة والجيش الكثير من الإضرابات العمّالية كما ضُيّق الخناق على الكثير من النقابيين الناشطين"[1].

04-07- مميزات الحركات العمّالية:

انطبعت الحركات العمالية (والمتمثلة في الإضرابات) بعدّة ميزات حيث تغيرت نوعية و أشكال المطالبة العمالية النقابية أين عددت الحركة العمالية من أشكال مطالبها، فأصبحت تطالب بإعادة النظر في تنظيم المؤسسة العمومية، وخصوصا مكانة الإطارات، فالعمال أصبحوا يأملون في تغيير ميزان القوى الذي كان يتميز في السابق بميله لصاح المسيرين والإداريين.

"فأصبح العمال يطالبون برحيل المسيرين حيث عرفت سنة 1991 حوالي 269 حالة رحيل بينما بلغت في سنة 1992 حوالي 49 حالة, 44 مفهم في القطاع الصناعي العمومي, 42.2% منهم في الإدارة والخدمات و30.42% في قطاع الجماعات المحلية التي تعرف مستوى تأطير ضعيف بالمقارنة مع القطاعات الأخرى"[2].

وثمة **ميزة أولى:** للمطالب العمالية "حيث طالبت الفئات العمالية بتنظيم النقابة ومدى ديمقراطيتها وتمثيليتها, فــ 90.34% من إضرابات (1988-1992) حصلت في القطاع العمومي، تلك الإضرابات التي تركز على إعادة النظر في تنظيم العمل السائد و العلاقات مع السلطة الشيء الذي يؤكد أهمية مسألة الدولة في علاقاتها بالحركة العمالية المطلبية"[3].

والميزة الثانية: التي تميزت بها الحركات العمالية في فترة ما بعد دستور 1989 هي أن" العمال أصبحوا يقومون بحركات جماعية وليست فردية مثل ما كان عليه الحال في السبعينيات (70)، وبداية الثمانينات (80). أي عرفت الإضرابات نوعا جديدا وهو إضراب التضامن حيث كان عمال الصناعة هم السباقون إلى هذا النوع من الإضراب"[4].

---

[1] عبد الناصر (جابي)، مرجع سابق، ص 51.

[2] عبد الناصر (جابي)، مرجع سابق، ص 54.

[3] عبد الناصر (جابي)، نفس المرجع، ص 55.

[4] عبد الناصر (جابي)، نفس المرجع، ص 57.

.**والميزة الثالثة:** هي صفة التجدر حيث عرفت الحركة المطلبية العمالية نوعا من التجدر, ويقصد بالتجدر هنا: طول مدة الإضرابات "حيث وصلت نسبة الإضرابات التي تجاوزت مدتها العشرة أيام 24.70% من مجموع الإضرابات خلال سنوات 1990- 91- 92, على عكس إضرابات ما قبل 1988 التي كانت عادة لا تتجاوز يوما واحدا كمعدل.[1]" ولا بأس أن نذكر بعضالمعطيات: إضراب 24000 عام للشركة كوتيتاكس (COTITEX) بباتنة الذي دام 33 يوما.

- إضراب عمال (ENCG) الذي دام أكثر من ستة (06) أشهر.

وهذا يجرنا إلى الحديث عن **الميزة الرابعة:** ألا وهي التجدر في الأشكال التعبيرية حيث استبدل الإضراب التعبيري الذي كان يسيطر آنذاك, بالإضراب الأداتي.

فإذا كانت الحركات العمالية وصلت إلى هذا النوع من التجدر, فهذا لكون العمال وجدوا أنفسهم دون أي طرف فعال يحاورونه، فالجميع لاحظ أن العمّال المضربون لم يجدوا أي جهة فعالة يتحاورون معها, فالسلطة كانت مقسمة إلى جماعات مصلحة خاصة، متعودين على تسيير المجتمع على قاعدة علاقات بدائية، فالسلطة كانت غير قادرة على بعث مفاوضات مع الموجة العالية لحركات الإضراب والاحتجاجات الاجتماعية.

أمام هذا الوضع المحرج للسلطة قطع العمال بالموازاة أشواطا هائلة في مطالبهم, ولعل أهم مطلب جريء آنذاك هو: "مطالبة العمّال بأن يسيروا نقابتهم بأنفسهم. "ممّا أدى إلى ظهور استقلالية العمال مع خريف 1988 والأشهر التي تلت هذا يعني: قدرة العمال على وضع وبكلّ حرية وديمقراطية لجان **الممثلين النقابين**"[2]. بصفة عامة فإن المطالبة بنقابة حرة هي الميزة الرئيسية التي اتسمت بها حركات وإضرابات العمال. بينما تعامل العمال مع الجهاز النقابي آنذاك والمتمثل في الاتحاد العام للعمال الجزائريين كان يتميز بالتحفظ والحيطة. لأنهم وحسب رأيهم أخذ صفة البيروقراطية وأصبح يتعامل مع الإدارة أكثر منه مع العمال. الأمر الذي غيره إلى هيئة مسيرة, عوضا من أن يكون عبارة عن مؤسسة يتجه لها العمال عند وقوع النزاعات العمالية. ومع هذه الوضعية أسّس العمّال في قطاعات مختلفة وحتّى الإستراتيجية منها **لجان مستقلة** عبر كامل الوطن. نذكر على سبيل

---

[1] عبد الناصر (جابي)، نفس المرجع، ص 57.

[2] Revue NAQD, Ibid, p 97.

المثال لا الحصر: لجنة التنسيق النقابية في نوفمبر 1988 بتيزي وزو, وتظم حوالي عشرين (20) وحدة اقتصادية.

- اللّجنة النقابية للتنسيق النقابي.

- التنسيقية ما بين النقابات المؤقتة في المنطقة الصناعية السانية (وهران) والتي يظم **سبعة عشر (17)** قطاع إنتاج.

هكذا ظهرت لجان على أساس القائمة المفتوحة والحرّية النقابية عبر كامل مناطق الوطن، ظهرت لجان تتجاوز الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي أصبح منذ مدة مجرد هيكل خال من الفعل بدون أي مصداقية أو فعالية.

وعند الحديث عن هذا الحراك الاجتماعي للعمال يجب أن نشير بأن مطالبهم كانت لديها نقاط رئيسية, ونذكر منها مطالب الأجور وما يتعلق بها وإذا وصلت مطالب العمال إلى هذا الحد, هذا لأن القدرة الشرائية للعمال وخاصة الفئة الأكثر حرمانا والموظفين الصغار عرفت انخفاضا معتبرا. والمعبّرة عنها عن طريق الإضرابات كالتالي:

"**1209 إضراب:** تطالب بإعادة النظر في نضام الأجور وما لحقها.

474 إضراب: تركز على تحسين التأطير.

315 إضراب: تطالب بإعادة النظر في علاقات العمل.

304 إضراب: تندد بالظروف العامة للعمل وظروف الحياة من نقل وسكن"[1].

أمام هذه الوضعية الجديدة أصبح الأمر محرجا بالنسبة للاتحاد العام للعمال الجزائريين مما دفعه بالتعبير عن هذه الوضعية بالعداء والتنديد الخاص بها "حيث وعن طريق المنشورة نشرت في فيفري 1989 عبر الاتحاد العام للعمال الجزائريين عن رفضه لمشروع الدستور بحجة أن هذا الأخير سيتسبب في ظهور صراع الطبقات, وفي وقت لاحق عزم الاتحاد العام للعمال الجزائريين مع جهاته المركزية على التعبير بعدائه للتعددية النقابية, هذا كله يكشف هدفه السري ألا وهو الاحتكار النقابي".[2] ممّا أدى بالقياديين النقابيين إلى عرقلة الديمقراطية النقابية بل ذهبوا إلى حد غلق بعض مكاتب الفروع النقابية والتعدي على بعض الممثلين المنتخبين من طرف العمّال. دائما وحول رد

---

[1] Revue NAQD, Ibi d, p 94.
[2] Revue NAQD, Opcite, p 102.

فعل الاتحاد العام للعمال الجزائريين عن وضعية الساحة العمالية، يمكن القول بأنه ما شجع الطبقة العاملة على التغيير في أدوارها ومواقفها هو ظهور دستور فيفري 1989 بعد أحداث أكتوبر 1988 الأليمة. حيث تعددت الدراسات التي حاولت الربط بينها كأحداث شعبية وكحركة عمالية مطلبية وهذا دون التحديد لمن كانت له الأسبقية هل المستوى الشعبي أم العمّالي. هذا الإنجاز السياسي والقانوني الكبير دفع بالقيادة النقابية للاتحاد العام للعمال الجزائريين (إ/ع/ع/ج) في بداية التسعينيات على إذاعته باتخاذ مواقف اقتصادية وحتى سياسية في بعض الأحيان مختلفة عن تلك التي تبناها النظام السياسي كإعادة الجدولة والخصوصة وكل ما يتعلق باتفاقية إعادة الهيكلة.

وهكذا تقع المركزية النقابية في نوع من التناقض والتضارب في الأفكار والاتجاهات, وحدث ما لم يكن متوقع حيث ابتعدت المركزية النقابية نوعا ما عن خط السلطة وهذا باعتماد إستراتيجية مطلبية جديدة خاصة منها الأشكال المطلبية الجذرية والمتمثلة في الإضرابات العامة التي دعا إليها الاتحاد العام للعمال الجزائريين. من 1989 أصبح العمال يطالبون النقابة بأكثر من صدق التمثيل النقابي والابتعاد عن التبعية السياسية وزادت الأمور حدة عندما قرر الأمين العام للمركزية النقابية في 1995 بتأييد المرشح ممثل السلطة للرئاسات على حساب المرشحين الثلاث الآخرين (وتليها التأييدات المتكررة مع حلول المواعيد الانتخابية). لكن نرجع دائما ونقول بأن الرّياح الديمقراطية لم تقض نهائيا على ثقافة الولاء للسلطة أي في هذا الحال تبعية النقابة للحزب هدا ما ظهر حتى بعد دستور فيفري 1989 وحتى انعقاد المؤتمر العاشر (10) للاتحاد العام للعمال الجزائريين في نهاية عام 2000. مما خيب ظن بعض الفئات العمالية وجعلها أكثر إيمانا واقتناعا بضرورة إنشاء نقابات مستقلة تحميها مما سوف تؤول إليها وضعيتها نتيجة عدم تمثيل الاتحاد العام للعمال الجزائريين لها. وهكذا تأسست نقابات عديدة في قطاعات مختلفة سبق ذكرها, كقطاع الطيران المدني الذي عرف بعد صدور قانون حق إنشاء الجمعيات والنقابات: بروز نقابات مستقلة لثلاث فئات مهنية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية وهي:

1. النقابة الوطنية لتقنيي الصيانة الجوية (SNTMA).
2. النقابة الوطنية للطاقم التجاري الجوي (SNPCA).

3. النقابة الوطنية لطياري الخطوط الجوية الجزائرية(SPLA).

منظمة في التنسيقية الوطنية للنقابات المستقلة للملاحة الجوية (CNSANA)

لكن هناك سؤال يطرح نفسه حتما:

ما هو الواقع النقابي الجديد وما هو تأثيره على نوعية العلاقات داخل مؤسسة الخطوط الجوّية الجزائرية؟

وهل هناك تجسيد فعلي للنقابات المستقلة في هذه مؤسسة ؟

وما هي الإستراتيجية التي نتبعها هذه النقابات في الدفاع عن حقوق منخرطيها, ومنهم نقابة الطيارين المدنيين الجزائريين؟ الفئة المعنية بالدراسة.

المبحث الثاني:

4-8- المؤسسات الوطنية الاستراتيجية و العمل النقابي .

4-9- مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية و العمل النقابي .

بطاقة فنية للمؤسسة.

4-10- النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين .

4-11- التعريف بالفئة المهنية

4-12- ظروف و مراحل نشأة و تطور النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين.

4-13- نمط تنظيم و مجال صلاحيات النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين .

4-14- أهداف النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين.

4-15- مهام النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين.

04- 08- المؤسسات الوطنية الإستراتيجية والعمل النقابي:

مما لا شك فيه أن المشرع الجزائري لما ناقش مع دوي الصلاحيات وبالتالي أصدر القانون الخاص بحق ممارسة العمل النقابي، لم يكن يقصد إقصاء أي فئة عمالية كانت. لكن وفي نفس الوقت يحتمل أنه لم يصلط الأضواء على بعضها، والتي لها صفة النخبة من إطارات ذات تكوين عال ومتخصص، لا لسبب إلا لأن الرأي العام له فكرة مفادها: أن الإطار المتخصص له من امتيازات ما يكفيه على أن يفكر في ممارسة العمل النقابي، كما يعتبر هذا مضيعة لوقته، لكن تسير الأمور على غير ذلك. ويصبح الأستاذ الجامعي، والطبيب الجراح، والصيدلي، والمهندس في المحروقات، يحث زملائه في المهنة على ضرورة تكوين إطار قانوني يحميهم من بعض الممارسات إن لم نقل التعسفات الناتجة عن غياب إستراتيجية محكمة في تسيير بعض القطاعات الحساسة في الاقتصاد الوطني، وهدا ببناء إستراتيجية موازية أي المطلبية العمالية والمتمثلة في العمل النقابي. فنجد النخبة الجزائرية متخوفة على مستقبلها المهني ويحدث التصادم بين ثنائية الالتزام في العمل ومواجهة الإدارة التي لم تجد حلا سوى القبول بالشريك المحتم عليها أي النقابة .فأسس عمال البترول نقاباتهم المستقلة ونفس الشيء بالنسبة للأساتذة في الجامعة، والأطباء في المستشفى وحتى الطيارون في مؤسسة النقل الجوي، هذه الأخيرة التي تعتبر (وعلى غرار الدول الأخرى) القلب النابض للبلاد ويتمثل هدا في المطارات التي هي مرآة لأي مجتمع، من خلال الخدمات التي تقدمها للزبائن، بتظافر جهود كل العاملين بها، بداية من دخوله المطار حتى الصعود للطائرة ثم النزول منها. هده المهمة الأخيرة تقوم بها فئة ليس عملها بالهين، بل يتطلب جدية وتركيز أكثر. وهدا لا يكون إلا إذا توفرت الشروط المادية والمعنوية، أي ضمن إطار خاص بالطيار يكون بمثابة القانون الذي يضمن له شروط لائقة للقيام بعمله، كما يوضح له الواجبات الواقعة على عاتقه، قصد ضمان أمن وراحة المسافر.

04-09- <u>مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية والعمل النقابي</u>:

<u>بطاقة فنية للمؤسسة</u>:

تأسست مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، بعد الحرب العالمية الثانية وكان ذلك في 1947، إبان الاستعمار الفرنسي. في هذه الفترة كانت المؤسسة تابعة مباشرة لمؤسسة الخطوط الجوية الفرنسية. في 18 فيفري 1963 قامت الدولة الجزائرية بتأميم نسبة 51% من الرأسمال الاجتماعي لشركة الخطوط الجوية الجزائرية، ليتضح بذلك الشريك في شركة النقل الجوي الجزائري. في 12 ديسمبر 1972 أصبحت مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية شركة وطنية، بعد ما استعادت ما تبقى لها من الأسهم التي كانت بحوزة الشركة الأجنبية الفرنسية. ذلك قصد جعلها قوة وعاملا أساسيا لتحقيق التطور الاقتصادي والاجتماعي، حيث أنها قامت بربط مختلف جهات الوطن وكذلك الاتصال بالعالم الخارجي. زيادة على نقل البضائع، كما أن المؤسسة تضمن سيرورة العمل الاقتصادي الذي يعتبر من بين المهام الرئيسية لها.

في 30 جويلية 1983 حدد المرسوم رقم 83-465 مهامها على مستوى الخدمات الجوية، الذي يستفيد من هذه المهام وتصبح مؤسسة جديدة وطنية للخدمات الجوية، النقل الداخلي، والعمل الجوي. في 24 فبراير 1984 حسب **المرسوم رقم** 84-847 الذي حدد نشاطات الخطوط الجوية الجزائرية حيث أصبحت مؤسسة للنشاطات، والخطوط الجوية الداخلية. بذلك أصبحت الخطوط الجوية الجزائرية تسيطر على نشاطات الخطوط الداخلية التي هي موضوعة تحت وصاية وزارة النقل، لها شخصية مدنية واستقلال مالي (CPA)، أما فيما يخص الخطوط الجوية الخارجية تبقى مدعمة دائما من طرف الدولة.

بلغ العدد الإجمالي لعمّال الخطوط الجوية الجزائرية في سنة 2003 حوالي 8844 عاملا، من بين هذا العدد الإجمالي نجد 3360 **إطار**ا.

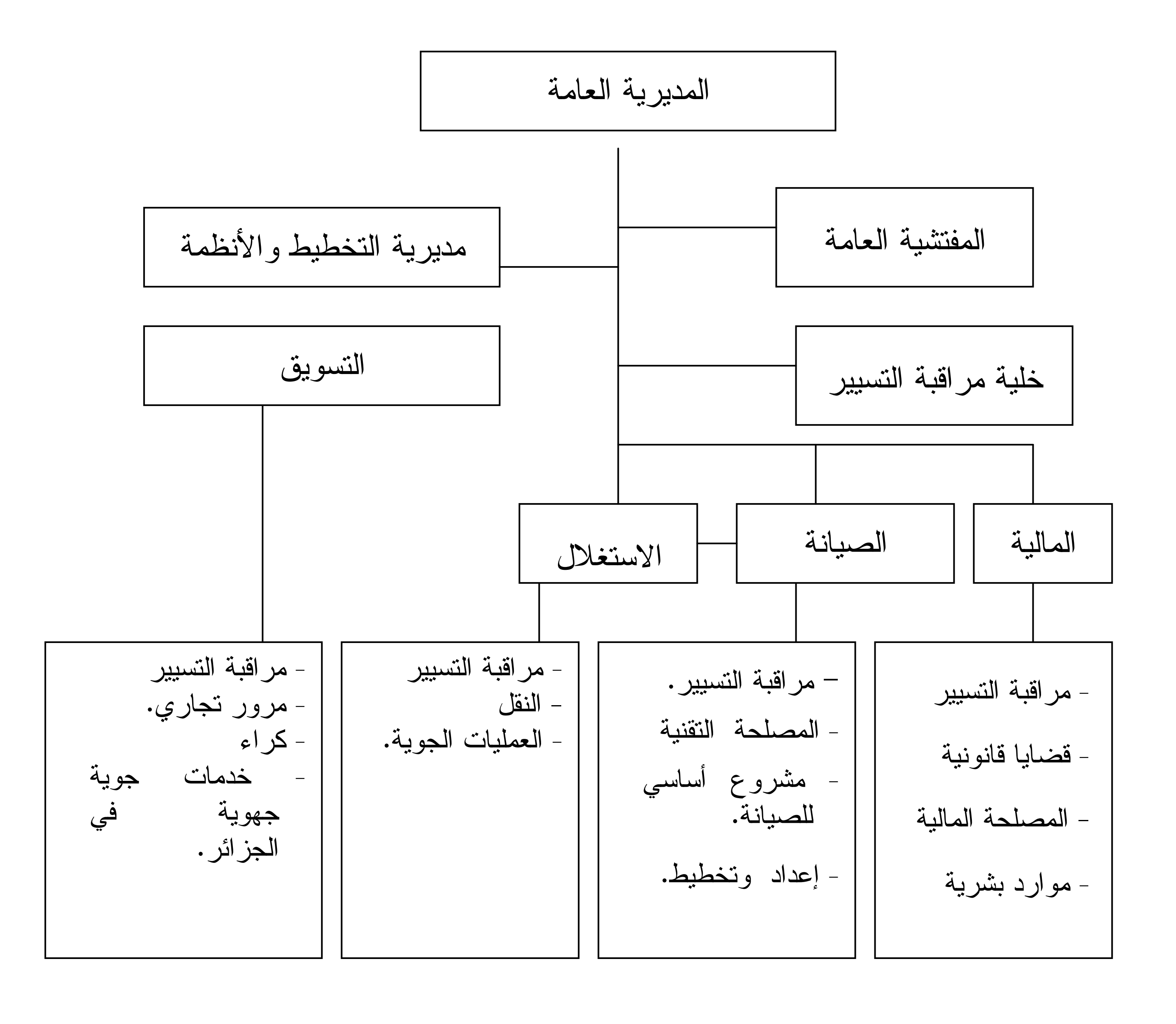
العدد الإجمالي للطيارين هو 400 طيّارا، كما يبلغ العدد الإجمالي للمنظفين والمنظفات 654 وعدد التقنيون السامون للصيانة الجوية 1200 تقني.

بلغ عدد الطائرات الجوية 42 طائرة، والخطوط الجوية الجزائرية لها اتصال بـــ 35 مدينة في العالم الخارجي و25 مطارا داخلي، علما أنها تقوم أسبوعيا بحوالي 450 رحلة.

تتكون مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية من اثني عشر مديرية و هي كالأتي:

1. مديرية التكوين
2. مديرية المستخدمين
3. مديرية الدراسة والتنظيم
4. مديرية الخدمات الاجتماعية والثقافية
5. مديرية الإعلام والمواصلات اللاسلكية
6. المديرية التجارية
7. مديرية التخطيط
8. مديرية الكراء.
9. المديرية التقنية
10. مديرية العمليات الجوية
11. مديرية الخدمة
12. مديرية الجهوية لمركز الجزائر.

والمؤسسة اليوم تعاني من عدّة مشاكل خاصة مع التغيرات السياسية والاقتصادية التي يعيشها المجتمع والتي تأثر لا محال على سيرورة عمل المؤسسة .


المديرية العامة
مديرية التخطيط والأنظمة
المفتشية العامة
التسويق
خلية مراقبة التسيير
الاستغلال
الصيانة
المالية
- مراقبة التسيير
- مرور تجاري.
- كراء
- خدمات جوية جهوية في الجزائر.
- مراقبة التسيير
- النقل
- العمليات الجوية.
– مراقبة التسيير.
- المصلحة التقنية
- مشروع أساسي للصيانة.
- إعداد وتخطيط.
- مراقبة التسيير
- قضايا قانونية
- المصلحة المالية
- موارد بشرية

04 –10- النقابة الوطنية للطيّارين المدانين الجزائريين:

1- التعريف بالفئة المهنية.

2- ظروف ومراحل نشأة وتطور النقابة الوطنية لطيارين المدانين الجزائريين.

3- نمط تنظيمها ومجال صلاحياتها.

4- أهدافها.

5- مهامها

04 –11- التعريف بالفئة المهنية:

الطيارون الجويين للخطوط الجوية الجزائرية، يعملون في إطار مديرية العمليات الجوية، التي تقوم بمهمة تطبيق العمليات الجوية والتي تندرج ضمن عملة نقل المسافرين داخل وخارج الوطن.

إلى جانب نقل البضائع. زيادة على دلك القيام بالخدمات الجوية. تقوم هذه الفئة بدور هام وأساسي في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية هذا ما يجعلها تحتل مكانة ووزن جد مهمين، يبلغ عدد الطيّارين حوالي 400 طيّار جوي يقومون بحوالي 450 رحلة جوية في الأسبوع ضمن الخطوط الداخلية والخارجية، يبلغ معدل عمر هذه الفئة بين 25 سنة و60 سنة. مكونين داخل البلاد (الصومعة بالبلدية وفي المدارس العسكرية) إضافة إلى تكوينهم بالخارج في كل من فرنسا, بريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية وحتى بالمغرب.

04– 12- ظروف ومراحل نشأة وتطور النقابة الوطنية للطيارين المدانين الجزائريين:

بمقتضى قانون الحق النقابي المشرع في فيفري 1989 قامت في ديسمبر 1990 فئة الطيارين المدنيين الجزائريين بتأسيس أول نقابة مستقلة وهي النقابة المستقلة لطياري الخطوط الجوية الجزائرية (SPLA).

لكن تأسيس هذه النقابة مر بمراحل مختلفة وهي كالتالي:

حسب **تصريح الأمين العام للنقابة بتاريخ جوان 2005** "فإنه منذ وجوده كطيار في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية, وهذا لمدّة طويلة, والطيارون يطالبون بتأسيس **نقابة وطنية مستقلة** لكن دون جدوى. تكررت الطلبات في سنوات السبعينات وبداية الثمانينات دون رد إيجابي وما زاد الأمر تعقيدا هو "التوجيهات السياسية والاقتصادية للبلاد".

ففئة الطيارين عانت من الكثير من المشاكل من حيث :علاقات العمل التي كانت جد سيئة بين الطيارين وإدارة المؤسسة.إلى جانب ظروف العمل الجد صعبة.

تنظيم عمل فوضوي وغير عقلاني، وهذا بسبب تجاهل أو عدم تطبيق الأحكام والالتزامات المعمول بها عالميا في ميدان الطيران المدني، هكذا تفاقمت المشاكل المهنية والاجتماعية. علما بأن نقابة المؤسسة في ضل الاتحاد العام للعمال الجزائريين كانت نقابة تسييرية، تعمل جنبا إلى جنب مع إدارة المؤسسة. حيينها كان يضرب بمطالبنا عرض الحائط. فعلى سبيل المثال في 1986 اتصلنا بنقابة المؤسسة وعرضنا عليهم مطالبنا والتي ننجزها فيما يلي:

- تحسين ظروف العمل بما في ذلك الأمن و هو هاجسنا الأكبر.
- تنظيم عقلاني للعمل الجوي.
- رفع الأجور والإطار الخاص بالطيار الذي تعالج ضمنه كل انشغالات هذه الفئة.

لكن النقابة (فرع الاتحاد العام للعمال الجزائريين) لم تتصل حتى بإدارة المؤسسة حينما تأكدنا بأنها (النقابة) تسييرية وجهاز لمراقبة العمال فإنها كانت بعيدة كل البعد عنهم وعن إنشغالاتهم لهم، ولكن بعد التغييرات التي عرفتها الساحة السياسية والاقتصادية وبالتأكيد بعد صدور دستور 1989 والاعتراف بالحق النقابي, حيينها بدأت الاتصالات فيما بيننا كطيارين فكنا في بداية الأمر حوالي 20 طيار, كنا نلتقي في مقر بضواحي العاصمة قصد دراسة ومعالجة المشروع التأسيسي للنقابة بعد إصدار قوانين وأحكام ممارسة العمل النقابي في جوان من سنة 1990. هكذا ومع قبول فكرة تأسيس نقابة مستقلة من طرف أغلبية الطيّارين خاصة مع تدهور الأوضاع والمشاكل التي كان يعاني منها أفراد هذه

الفئة تم تأسيس النقابة الوطنية لطياري الخطوط الجوية الجزائرية في 22 ديسمبر 1990, هدفها الأساسي تمثيل الفئة المهنية والدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية لمنخر طيها,

وهذه هي نقطة التحول لفئة الطيارين بين الوضعية التي عاشوها في ظل أحادية الاتحاد العام للعمال الجزائريين والعمل اليوم على تحسين هذه الوضعية.على رأس هذه النقابة ممثلون نقابيون منتخبون ومن نفس الفئة المهنية و عددهم خمسة ممثلين للمكتب النقابي وهم على التوالي:

- رئيس النقابة (01).
- نائبين عامين (02).
- أمين عام للنقابة (01).
- أمين الخزينة (01).

أمّا المجلس النقابي فهو متكوّن من عشرة أعضاء مهامهم كالتالي:

- ثلاثة (03) أعضاء في لجنة الشؤون الاجتماعية.
- ثلاثة (03) أعضاء في لجنة الشؤون الاقتصادية.
- ثلاثة (03) أعضاء في لجنة الإعلام.
- عضوين (02) في لجنة العلاقات الخارجية.

ثم مع بداية سنة 1991 بدأنا نمارس عملنا النقابي المطلبي وبدأنا في دراسة وترتيب مطالبنا، عندها بدأت اللّقاءات بين نقابة ومسئولي المؤسسة بالوعود في تحقيق مطالبنا ودام ذلك تقريبا سنة،وفي نهاية سنة 1992 وعلى إثر عدم تحقيق المطالب والحقوق المهنية قمنا بإضراب عام منظم دام حوالي ثلاثة أيام، هذا الذي دفع بإدارة المؤسسة إلى الاستجابة لمطالبنا برفع وتحسين أجورنا.

04 –13- نمط تنظيم ومجال الصلاحيات لنقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين:

النقابة الوطنية لطياري الخطوط الجوية الجزائرية ومنظمة وطنية مجال صلاحياتها يتسع على كل التراب الوطني سلطتها العليا تتجسد في المجلس الوطني له مهمة تسيير الشؤون العامة الإدارة وهو جهاز للتوجيه للتشاور ومراقبة القرارات التي يتخذها والتي تتبع وتطبق من طرف المكتب التنفيذي ، المكتب الوطني و مكاتب المؤسسة .

04-14- أهداف النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين:

بناءا على مبدأ الاستقلالية النقابية التامة على السلطة، الأحزاب السياسية ،الجماعات السياسية وأرباب العمل فإن النقابة الوطنية لطياري الخطوط الجوية الجزائرية تهدف إلى:

"1- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية والحفاظ عن الحقوق المشتركة والشخصية لأعضائها.

2- الحفاظ وتطوير الآمن في مجال النقل الجوي وهذا بالمشاركة في تطوير هذا المجال.

3- العمل على إعلام أعضائها بكل مسألة تهمهم.

4- ضمان تمثيلهم في كل مناسبة تعود بالفائدة على نشاطهم.

5- الحفاظ على ظروف عملهم وتكوينهم و خاصة في إثراء تأسيس القوانين والأنظمة، وكذلك مناقشة وإمضاء الاتفاقيات الجماعية، وكل عقود العمل، وخاصة السهر على ضمان تطبيقها.

6- المشاركة بطريقة فعالة في كل الأشغال التيمن شأنها تطوير أمن الطيران المدني، واستعمال كل الوسائل اللائقة للحفاظ على المستوى المطلوب"[1].

04-15- مهام النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين:

لتحقيق أهدافها، النقابة الوطنية لطياري الخطوط الجوية الجزائرية أخذت على عتقها مهام التالية:

" 1- تطبيق كل عقد واتفاقية ذات علاقة بنشاطها.

2- اكتساب بطريقة مجانية أو بالدفع لكل عقارنا ثابت أو متحرك (مقرات + أغرض للمكاتب) يساعدها على القيام بالنشاطات التي يسمح بها النظام و القانون.

3- الانخراط في منظمات نقابية، دولية، قارية وجهوية مبنية على نفس مبادئها ولها نفس الأهداف (مثل انخراطها في الفدرالية الدولية لطياري الخطوط المدنية [*](IFALPA)

---

[1] Syndicat des pilotes de ligne algériens (SPLA), memento de personnel navigant technique, article 04, buts du syndicat, janvier, 1994, Alger, page , 1-1.

[*] IFALPA: International Feberation of Ain Ligns Pilots.

سنة 1997 بعد ما كانت عضو ملاحظ بها منذ 1995، وهكذا تمكنت من المشاركة في خمسة مؤتمرات لهذا الفدرالية وأخرهم الذي جرى بجنوب إفريقيا هذه سنة، علما بأن الفدرالية الدولية للطيارين المدنيين تطلب لها من ممثلي النقابة الوطنية لطياري الخطوط الجوية الجزائرية على الطلب من السلطات المعنية لتحسين ظروف عمل الطيارين الجزائريين بصفة عامة ،تطبيق المعايير الدولية وللائقة بمهمة الطيار في تسيير مجال الطيران المدني).

المبحث الثالث:

4-16- التمثيلية النقابية والانخراط في النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين .

4-17- موقف وتصور الممثلين النقابين للعمل النقابي بمؤسسة الحطوط الجوية الجزائرية.

4-18- خلاصة الإطار النظري .

16-04- التمثلية النقابية والانخراط في النقابة الوطنية للطيارين الجزائريين:

كما سبق وأن ذكرنا في أحد مباحث هذه الدراسة (الجانب التشريعي) فإن ميثاق الأمم المتحدة (سان فرانسيسكو بتاريخ 26 جوان 1945) ينص في المادة 23 الرقم 04 على "حق كل شخص في إنشاء النقابات مع الآخرين و الانضمام إليها من أجل حماية حقوقه ومصالحه"[1].

أما فيما يخص ظروف العمل، فقد تطرق إليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في نفس المادة كما يلي: "لكل شخص الحق في ظروف عمل عادلة ومرضيه".

وفي الدستور الجزائري لـــ 23 فبراير 1989 وفي المادة 54 منه، خلال المشروع جميع الإحكام الخاصة بالوقاية، وقانون النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب. ففي القانون (90-14) بتاريخ 02 جوان 1990.

وفي إحدى مواده (خاصة المادة بين 14 و 35) أولى أهمية إلى فئة لها دور في مجال الممارسة النقابية في أي مؤسسة ألا وهي الممثلين النقابيين. دائما وفي نفس السياق فالمادة الـــ 57 من القانون الأساسي للنقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين تنص على أنه: "إذا كانت لديهم أقدمية على الأقل خمسة (05) سنيين في المؤسسة، فالمترشحين يصبح بإمكانهم قبول أي مسؤولية نقابية وخاصة ممثلين نقابيين ...."[2]. على هذا الأساس نرى أن هذه الفئة بعد تأسيسها للتنظيم النقابي الذي يمثلها احترمت القوانين والتشريعات التي تسمح لها بتنظيم نشاطاتها، فكل طرف التزم بمهامه، دون أي تمييز أو تفرقه بين ممثل نقابي ومنخرط عادي، فالممثلين النقابيين وأثناء توجدنا بمقر النقابة لحضور بعض الجلسات النقابية كانوا حارصين على مصلحة كل أعضاء النقابة وحتى على مصالح الطيارين الغير منخرطين بنقابتهم.

فكل مراسلتهم لإدارة المؤسسة تبدأ بعبارة "نحن الطيارون المدنيون الجزائريون" دون ذكر التنظيم. كذلك ما يميز هم هو ترك المبادرة للمنخرطين حيث أن التصويبات

---

[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرصد الوطني لحقوق الإنسان، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. المؤسسة الوطنية للنشر و الإشهار روبية، الجزائر، 1969، رقم 04، ص 05.

[2] Syndicat des pilots de ligns algériens (SPLA), memento de personnel navigant technique, Candidature article 57, janvier 1994, Alger, pages, 1-16.

واختبار الممثلين النقابيين يكون عن طريق الاقتراع السري، وعند انتخابه يتمتع الممثل النقابي بعهدة مدتها سنتين (02)، لا يمكنه خلال هذه الفترة أن "يتفاوض بمفرده مع مسؤول المؤسسة"[1].

- ففي نقابة الطيارين ينتخب الرئيس بصفة ديمقراطية وهو شخص مقبول من الأغلبية أي من الممثلين النقابيين وحتى من المنخرطين فعند أي تعب لأخذ من الممثلين النقابيين، "الرئيس له صلاحية التصويت في مكانه في المجلس الوطني ومجلس المؤسسة"[2].

- هكذا وعند حديثنا مع بعض المنخرطين فمنها من خلال ما أدلوا به، أن الممثلين النقابيين لا يهمهم أي أمر من وراء الممارسة النقابية فهاجسهم الوحيد هو تحسين ظروف عمل الطيار وتحقيق ما يأملون إليه دائما أي الإطار الخاص بالطيار .

- هكذا وعند هذا الحد يبقى أن نتطرق إلا ذلك المزج الذي يقوم به الطيارون بين عملهم و الممارسة النقابية من جهة، وكونهم ممثلين نقابيين أي رأي هذا الممثل النقابي في الكيفية آلتي تسير عليها وترا الممارسة النقابية لمؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية.

04-17- موقف وتصور الممثلين النقابيين للعمل النقابي بمؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية:

لتسليط الضوء على حيثيات العمل النقابي في مؤسسة الخطوط الجوية،أرتانا إتباع طريقة تتمثل في تخصيص استمارة خاصة بالممثلين النقابيين (12 ممثل) باعتبارهم الأكثر تعاملا مع مسئولي المؤسسات المستخدمة (كالمشاركة في المفاوضات الجماعية) باسم زملائهم في النقابة والمهنة.

هذه الاستمارة تحتوي على أسئلة نحاول من خلالها معرفة ما يلي:

- موقفهم من عالم الشغل في ظل اقتصاد السوق .
- كيفية ممارستهم النقابية موازاتا مع لتحولت الاقتصادية و السياسية الراهنة.
- علاقاتهم كنقابيين مع إدارة المؤسسة

---

[1] Syndicat des pilots des lignes algeriens(Spla), memento de Personnel Navigant Technique , Ibid, p 02 - 05.

[2] SPLA, memento de Personnel Navigant Technique , Opcite, p 01 - 17.

- علاقتهم كممثلين نقابيين مع زملائهم المنخرطين في النقابة.
- موقفهم من احتمال خوصصة المؤسسة التي يشتغلون بها.

وفي الأخير محاولة معرفة الأولوية في مطالبهم وهل حققوا البعض منها. وحصلنا كل الأسئلة في سؤال نحاول معرفة رأيهم من مصطلح إستراتيجية.

بعد الحصول على الاستبيانات واثنتا عشر (12) استنتجنا ما يلي:

أغلبيتهم يركزون على ضرورة الاستثمار في مجال الموارد البشرية إذا أردنا فعلا أن نصل بركب الدول التي اتبعت اقتصاد السوق لأن هذا الأخير كل متكامل ليس فقط تبنيه بدون أي إستراتيجية، هذا المصطلح الذي يعرفونه كخطة عمل منظمة ومحكمة إذا أردنا الوصول إلى هدف يمكننا عن طريقه تسيير أي وضعية كانت أي هو نوع الحيطة والحذر، لتفادي ما يمكن أن تصل إليه الوضعية الجالية العالم الشغل من تعفن وفساد. إذا يرونها مليئة بالإضرابات والعراقيل خاصة تلك التي يواجهونها كطيارين وكنقابيين من طرف الإدارة. الشيء الذي ولد علاقات جد سيئة بينهم وبين مسئولي هذه الإدارة زهد الوضعية التي لا يستطيعون تجاوزها لولا تضامنهم فيما بينهم كممثلين نقابيين من جهة ومنخرطين من جهة أخرى حيث لاحظنا من خلال حضورنا لإحدى الجمعيات العامة أن الجو السائد يتميز بالديمقراطية والصراحة في طرح الانشغلات والمطالب بداية من القاعدة حتى رأس الهرم (من المنخرطين حتى رئيس التنظيم)التي أعطوها نوعا من الأولويات تلك الأخيرة المتمثلة في:
- الأمن الجوي.
- تحسين ظروف العمل.

أي كل ماله علاقة بمطلبهم الرئيس ألا وهو:

- **الإطار الخاص بالطيار.** هذا المطلب الذي يعمل الطرف الثاني (أي الإدارة) في الاتفاقية الجماعية حول نظام العمل الممضاة بالجزائر العاصمة بتاريخ 19 ماي 1992، إلى عمل كل ما في وسعه قصد التراجع عنها. الأمر الذي لا تسمح به نقابة الطيارين وهذا بتخطي العراقيل التي تضمنها إدارة المؤسسة في غياب ثقافة الحوار، فالحوار حتى و لو وجد يكون سطحي قصد تغطية الشوابه.

- لكن الطيارون يرفضون دوما سياسية التبيين ويحاربونها بالمبادرة الجماعية والفعلة من طرف كل طرف في التنظيم مهما كانت مهمته. وكما صرح أحد الممثلين النقابيين أنه "يبقى كل شيء يحتاج إلى تصحيح في انتظار إدارة جديدة للمؤسسة، لأن الآمر يعتب على العمال". والشيء الملفت للنظر هو ما لاحظناه بعد إجابتهم على السؤال حول احتمال خوصصة المؤسسة، فإن الجميع كان مع سياسة الخوصصة ليسمح هذا:

- بتحسين الإطار الاجتماعي والمهني للجميع بمشاورة كل الشركاء الاجتماعيين في الأمور الخاصة بمستقبل المؤسسة وقطاع الطيران المدني بصفة عامة لإخراجه من الوضعية الحالية المتميزة بعدم الاستقرار والغوص في التسيير. هكذا نرى أن الطيارين لم يفكروا في تأسيس هذا التنظيم لولا تدهور وضعتهم المهنية والتي أثرت على حياتهم الاجتماعية ونأخذ على سبيل المثال لا الحصر هذا المثال:

على اثنتا عشر (12) مستجوب عشرة (10) منهم لازالوا يقيمون مع أوليائهم وهم متزوجون بأطفال (من 02 إلى 04). علما بأن نوع السكن هو لأربعة غرف على الأكثر، ومعدل عمرهم ما بين (41 إلى 50 سنة)، و لهم أقدمية بالمؤسسة ما بين (20 إلى 30 سنة) وللحديث بقية.


خلاصة الإطار النظري

04-18- خلاصة الإطار النظري:

هكذا وبعد الحديث عن الجانب التاريخي للظاهرة النقابية تمكننا أكثر من تحديد ميدان الدراسة أي: ما هي الجوانب التي سوف نأخذها بعين الاعتبار في دراستنا من هنا قمنا بإعادة صياغة الفرضيات التي كانت في مرحلة البحث الاستطلاعي على شكل تساؤلات، والشيء الأهم هو تحديد أسئلة الاستبيان وتوزيعها على الفرضيات الثلاث (أي ما هي الأسئلة التي تساعدنا في وضع الاستنتاجات لكل فرضية على حده)

إلى جانب ذلك تخصيص المحاور: الأول (01) ،الرابع (04) ، وجزء من الخامس (05) من الاستبيان الخاص بالطيارين المنخرطين في ضبط مونوغرافية فئة النقابة المعنية بالدراسة.

الباب الثاني



تمهيـــد:

يكون من المفيد سوسيولوجيا ،التعرف على هذه النخبة النقابية من حيث أصولها الاجتماعية. كما يكون من الضروري أيضا التعرف على مواقعها، ومواقفها السياسية والثقافية والايديولوجية. هذا العمل سيندرج أيضا ضمن اهتمامات الأبحاث السوسيولوجية الخاصة بالنخبة الجزائرية في مختلف مواقعها الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية. وهو ما حولنا القيام به في هذه الدراسة، التي خصصناها للطيارين النقابيين، كوحدة من النخب الجزائرية أي هي طريقة للتعرف أكثر عن هذه الفئة:

تمثلت هذه الدراسة من خلال تجسيدها في شكل استمارة (استبيان) قسمناه إلى خمسة (05) محاور وزعت على عينتين:

الأولى: خاصة بالطيارين المنخرطين في النقابة.

والثانية: خاصة بالممثلين النقابيين.

المحور الأول: خصصناه للحالة الاجتماعية والعائلية للطيار.

المحور الثاني: خصصناه لمهنة الطيار، أي كل ماله علاقة بمساره التكويني.

(مدة التكوين، لغة التكوين) كيف اختيار هذه المهنة، الظروف التي يؤدي فيها عمله إلخ.......... أي في هاذين المحورين قمنا بمحاولة التعرف عن الأصول الاجتماعية والعائلية والمهنية للطيار.

المحور الثالث: والذي من خلاله حاولنا معرفة: رأي الطيار حول الأجر الذي يتقاضاه وكذا عن وضعيه المالية مقارنه مع التزاماته العائلية.

المحور الرابع: حاولنا من خلاله معرفة نوع العلاقات الاجتماعية بين الطيارين، ميولاتهم الثقافية والسياسية.

أما المحور الخامس: خصصناه للفكرة الأساسية للموضوع أي الممارسة النقابية من خلال محاولة التعرف على:

- المشاكل الاجتماعية التي يعاني منها الطيار الجزائري.
- ظروف عمله.

- نوعية مطالبه.
- رأيه في الخوصصة.
- رأيه حول تواجد النقابات المستقلة في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية.
- رأيه حول آفاق الطيران المدني بالجزائر.
- رأيه حول آفاق الممارسة النقابية في الجزائر وبالطبع الغرض وراء المطالبة بالإطار الخاص بالطيار.

هذه المحاور كما سبق ذكره قمنا بتجسيدها في استمارة (استبيان) تحتوي على أسئلة مغلقة وأسئلة مفتوحة الأولى قمنا بتحليل معطياتها باستعمال تقنية الـــ SPSS بإتباع المراحل الثلاث الآتية:

1- بناء الشبكة.
2- ترميز الأسئلة المغلقة.
3- التحليل الإحصائي للمعطيات (على شكل جداول).

علما بأنه قصد تحليل معطيات البحث الميداني للدراسة والغوص أكثر في منوغرافية الوحدة المقصودة بالدراسة إرتأينا إتباع الطريقة التالية:

تقسيم أسئلة الاستبيان الرئيسي الخاص بالمنخرطين في النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين على:

1. الفصل الخاص بفرضيات البحث,
2. الفصل الخاص بالتحليل السوسيولوجيي لوحدات البحث المنوغرافي.

وهذا بمرعاة إذا ما كانت معطيات الأجوبة المتحصل عليها تخدم أم لا الجانب المراد تحليله. كان هذا بتخصيص عشرة (10) أسئلة لمعالجة وتحليل الفرضية الأولى، ثمانية (08) أسئلة للفرضية الثانية، وخمسة عشر (15) أسئلة للفرضية الثالثة، وما تبقى من أسئلة الإستبيان إثنتا وثلاثون (32) أسئلة وظفناها للتحليل السوسيولوجي لوحدات البحث المنوغرافي ، علما بأن المعطيات المتحصل عليها من الأجوبة قمنا بتجسيدها في شكل جداول مدعمة بقراءات سوسيولوجية (لم نتعمق فيها) قصد ترك نصيب من التحليل

للجانب الذي لا يقل أهمية من البحث ألا وهو التحليل السويسيولوجي لوحدات البحث المنوغرافي.

عند هذا الحد من الدراسة لم يبقى لنا سوى عرض نتائج البحث الميداني وهذا التوضيح ثبوت أو عدم ثبوت الفرضيات الثلاثة، بعد التعليق على الجداول المحصل عليها. أي الجانب الكمي من البحث الذي يعزز أكثر الإطار النظري والذي هو استنتاج لدرجة فعالية الإطار المنهجي وخاصة المقاربة النظرية، الإشكالية وبطبيعية الحال الفرضيات. وهذا لا يتم إلا إذا كان اختيار تقنيات البحث لائقة ومناسبةالطبيعة موضوع الدراسة، هكذا نتمكن من الخروج باستنتاجات تضاف إلى الأبحاث الأكاديمية والجامعية السابقة في الموضوع والتي تطرقنا لها من قبل في الإطار المنهجي.

الفصل الأول:

5-1- الفرضية الأولى

مهارة وخبرة الطيار، وتحقيق مطالبة التي لم تلبى في ظل الاتحاد العام العمال الجزائريين.

05-01: <u>الفرضية الأولى</u>:

مهارة وخبرة الطيار، وتحقيق مطالبه التي لم تلبى في ظل الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

الجدول رقم: 05-01-01

<u>دوافع الإقبال على مهنة الطيار</u>:

الخبرة المهنية / الدوافع	قائد طائرة		ضابط في الطيران		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
عن قناعة	25	20،83	20	16،66	45	37،89
راتب معتبر	33	27،50	22	18،33	55	45،99
ممارسة عائلية سابقة للمهنة	02	01،66	17	14،16	19	15،79
دون إجابة	01	00،33	/	/	01	00،33
المجموع	61	50،83	59	16،49	120	100

<u>التعليق</u>:

يمثل هذا الجدول الاحتجاجات التي أدلى بها الطيارون عند إجابتهم عن السؤال الخاص بدوافع اختبارهم لهذه المهنة حيث استنتجنا بعد تحليل نتائجه كما أن معظم الطيارين توجهوا إلى مهنتهم هذه بدافع الراتب المعتبر بالدرجة الأولى وبنسبة ليست بالبعيد عن الأولى عن اقتناع شخص، هذا ما يؤكد أن معظم الطيارين الجزائريين من أصول ريفية، ومستواهم المعيشي في عائلاتهم الأصلية ليس بالراقي (المرتفع) أي من أباء موظفين بوسطاء وأحيانا لا يشغلون أي منصب (فلاحين صغار وعمال موسميين). وهذا ما تأكدنا منه عند إجاباتهم الخاصة بالسؤال حول عدد الأشخاص المتكفل بهم الطيار إذا أن أغلبيتهم يذكرون الأب والأم وأحيانا الأخوات، دون أن ننسى العنصر التابع الذي ألحقناه بهذه الإجابات آلا وهو رتبة الطيار حيث أن النسبة المئوية غير متباعة أي **(50.83%)** هم قائدين طائرة **(C -B)** و**49،16%** هم برتبة ضابط في الطيران **(O N)**. فعلى مجموع **61** قائد طائرة، **33** منهم يقولون بدافع الراتب المعتبر، و**25** بدافع القناعة الشخصية وعلى مجموع **59** ضابط في الطيران، 20 يقولون بدافع القناعة الشخصية، و**22** بدافع الراتب المعتبر، أما دافع الممارسة العائلية السابقة فلا يتعدى نسبة **(16%)** بين الرتبتين.

ت: التكرار

%: النسبة المئوية.

الجدول رقم: 05-01-02

علاقة الأصل الجغرافي للطيار بوجود عنصر آخر من العائلة في المهنة:

الوجود / الأصل الجغرافي	حضري		ريفي		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	20	16،66	02	01،66	22	18،33
لا	05	16،04	93	77،50	98	81،66
المجموع	25	20،83	95	79،16	120	100

التعليق:

يؤكد لنا هذا الجدول أن معظم الطيارين المنخرطين في النقابة المعنية بالدراسة هم من أصول ريفية (**77،50%**) وبنسبة ضعيفة (**04،16%**) هم من أصل خضري، فالأغلبية تصرح بعدم و جود فرد من عائلاتهم في هذه المهنة سابقا، هذا ما يفسر ما جاء في الجدول السابق (**5-2-1**) على أن الطيار الجزائري اختار مهنته عن قناعة شخصية وربما "لتحقيق حلم عائلته الذي لا طالما انتظروه منذ السبعينات تلك الفترة التي عرفت بأمل الابن الطيار في المستقبل"[1] وعلى المجموع نجد (**18،33%**) يصرحون بوجود فرد من عائلاتهم في هذه المهنة و(**81،66%**) يصرحون بعدم وجود فردمن عائلاتهم في هذه المهنة.

[1] مداخلة الطالبة (القائمة بالدراسة) في المؤتمر الدولي العاشر للجمعية الدولية للبحث فيما بين الثقافات، الجزائر، قصر الأمم،02 - 06 ماي 2005.

الجدول رقم: 05-01- 03

<u>موقف الطيار من مهنته وهدفه من وراء ممارستها:</u>

الموقف / الهدف	مهمة		متعبة		المجموع	
	%	ت	ت	%	ت	%
استكشاف أفاق أخرى	24	38،09	19	15،83	43	35،83
ذات مكانة اجتماعية وعلمية	20	16،66	21	17،50	41	34،16
مرموقة اقتصاديا وماليا	19	15،83	17	14،16	36	30،00
المجموع	63	52،50	57	47،50	120	100

<u>التعليق</u>:

عند قراءة هذا الجدول نلاحظ أن الطيار الجزائري حتى ولو رأى أن مهنته فيها الكثير من المتاعب (**47،50%**) إلا أنه يعود و يصفها بالمهمة (**52،50%**) وهذا لأهداف نذكر منها:

– لكونها تمكنه من تحسين مكانته الاجتماعية وقدراته العلمية (**17،50%**) آي اكتساب الخبرة المهنية واكتشاف أفاق أجر (**15،83%**) أي اكتساب الصفة العالمية، بالإضافة إلى تحسين مستواه المالي والاقتصادي (**14،66%**) أي أخرى غير كاف ويجب رفعه حسب مؤهلاته.

الجدول رقم: 05-01-04

<u>راتب الطيار والرضى على سلم الأجور</u>:

الراتب / الرضى	كافي		غير كافي		المجموع	
	%	ت	ت	%	ت	%
ضخامة العمل المنجز	26	21،66	35	29،16	61	50،83
المسؤولية و الخطورة	25	20،83	34	28،33	59	49،16
المجموع	51	50،42	69	57،50	120	100

<u>التعليق</u>:

من هذا الجدول نستنتج عدم رضى الطيار الجزائري على سلم الأجور المتبع في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، لذا يرى في الآجر الذي يتقاضاه بالغير الكاف نظرا للعمل الضخم الذي يؤديه (التأهيل) والمسؤولية والخطورة (مهنة تتطلب جهد وتركيز) فنسبة **57،50%** يقولون بعدم كفاية الأجر: **(29،16%)** منهم بمبرر ضخامة عملهم المكثف في معظم الأوقات، أي انعدام تنظيم عقلاني للرحلات و**28،33%** يبررون رأيهم بالخطورة والمسؤولية في ممارسة هذه المهنة. أما اللذين يقولون بكفاية الراتب فنسبتهم **42،50%**، **21،66%** منهم يبررون ذلك بضخامة عملهم و **20،83%** بالمسؤولية في تأدية عملهم، هذا ما يفسر اقتناع الطيار الجزائري بعالمية تكونيه.

الجدول رقم: 5 0-2 0- 05

<u>نوعية المشاكل التي يصادفها الطيار الجزائري مقارنة بزملاءه عبر العالم</u>

موقف الطيار / المشاكل	لا مجال لمقارنتها		بعيدة كل البعد		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
اجتماعية	17	14،16	15	12،50	32	26،66
اقتصادية مالية	16	13،33	17	14،16	33	27،50
مهنية	27	22،50	28	23،33	55	45،83
المجموع	60	50،00	60	50،00	120	100

<u>التعليق</u>:

من خلال هذا الجدول تعرفنا على المشاكل التي يواجهها الطيار الجزائري ورأيه في الظروف التي يؤدي فيها عمله مقارنة بزملائه في المهنة عبر العالم، حيث نلاحظ أن الفئة المعنية بالدراسة صرخت بعدم إلزامية مقارنة ظروفه بظروف زملائه في العالم **(50%)** والنتيجة واحدة هي استياء الطيار الجزائري لما يحدث له من المشاكل وعراقيل ربما ستقلص من نوعية تأدية عمله، حيث أن الطيار الجزائري تفاجأ بمشاكل مهنيه خاصة **(45،89%)** مما يؤثر على حياته الاجتماعية **(26،66%)** ووضعيته الاقتصادية والمالية **(27،50%)**، لذا نراه دائما يطالب بتحسين ظروف عمله، وهذا متطلب منه مرارا في إطار مؤتمرات الفدرالية الدولية للطيارين المدنيين (I FALPA) والتي هو عضو بها منذ 2003، حيث "وفي المؤتمر الأخير الذي جرت فعالياته بجنوب إفريقيا (2005) طالبت هذه المنظمة من ممثلي النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين التماس الجهة الوصية عن الطيران المدني قصد إقناعها لتسهيل ظروف إنشاء ميثاقا للملاحة الجوية الجزائرية قصد التأسيس للإطار الخاص بالطيار الجزائري"*.

* تصريح رئيس النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين بتاريخ 05 أوت 2005، بمقر النقابة.

الجدول رقم: 05-02-06

موقف الطيار من الفرع النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين ورأيه في تواجد النقابات المستقلة في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية

إ.ع.ع.ج / النقابات المستقلة	قامت بمهمتها		جهاز تابع للإدارة		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
خطوة إيجابية للتغيير	50	41،66	/	/	50	41،66
قناع لتغطية الشوابة	/	/	70	58،33	70	58،33
المجموع	50	41،66	70	58،33	120	100

التعليق:

من خلال نتائج هذا الجدول سنتحدث عن الفكرة الأساسية للفرضية الأولى، و التي مفادها أن الطيار الجزائري لم يجد ضالته في الفرع النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين لذا فهو يريد أن يدافع عن مطلبه الرئيسي بإقناع الإدارة بالتأسيس للإطار الخاص بالطيار وهذا بدافع اقتناعه بالمهارة التي يكتسبها نظرا لتكوينه العالي والمتخصص، لذا نجد عن مجموع المستجوبين أن **58،33%** يصرحون بعدم قيام فرع الاتحاد العام للعمال الجزائريين بمهمته الأساسية (حيث دخل في لعبة الإدارة) و**41،66%** يرون العكس، هذا الفرق البسيط لا يغير في الأمور إذ أن الطيار الجزائري رحب بالتعددية النقابية في مؤسسه، حيث أن **41،66%** من المستجوبين يرون فيها خطوة إستراتيجية للتغيير، أما **58،33 %** يصفونها بالقناع لتغطية الشوايه، هذا ما يدفع للقول أن التعددية النقابية لم تعمر كثير حيث عرفت نوعا من التراجع، نظرا للتوجهات السياسية الجديدة للبلاد الأمر الذي لاحظه الجميع بعد ما قاله رئيس الجمهورية بمناسبة خطابه للعمال في ذكرى تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين وتأميم المحروقات بتاريخ 24 فبراير 2005: "لا تقبل أي فكرة خارج الاتحاد العام للعمال الجزائريين وأي محاولة ستقص من الجذور". وهذا بحضور حتى ممثلي نقابات وأرباب العمل لكن نأمل أن يكون هذا نوعا من المداعبة للاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي عرف إمضاء الثلاثية التاريخية مع الحكومة وممثلي أرباب العمل، هذا الأمر الذي تستاء له النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين بدليل أنه عند الحديث معهم حول مستقبل التعددية النقابية

يقولون" لنرجع إلى خطاب رئيس الجمهورية بمناسبة تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين".

05-01-07- استنتاج الفرضية الأولى:

هكذا وبعد تخصيص ستة (06) جداول لهذه الفرضية وتطرقنا إلى الجوانب التي تعالجها وهي:

دوافع اختيار الطيار لمهنته و تبريرها بالميول الشخصي والراتب المعتبر، الأمر الذي أتضح بعد التطرق إلى أصله الاجتماعي ومهنة الأب، هذا لا يمنع الطيار الجزائري من إبداء رأيه في الطريقة التي يتقاض بها أجرة، حيث يراه غير كافي مقارنة . بزملائه في العالم (مثل الطيارين المغاربة والتونسيين) اللذين توفر لهم كل الظروف اللائقة بمهنتهم، على عكس الطيار الجزائري الذي يؤدي عمله في ظروف لم يرض بها أبدا إذ ما أخذنا بعين الاعتبار العمل المكثف والمليء بالأعباء الناجمة عن افتقار منظومة الملاحة الجوية الجزائرية لميثاق يمكن لطيار الجزائري عن طريقة أن يطالب بإنشاء إطار خاص به يحميه من أي تجاوز كان، لهذا يبقى أهم مطلب هو الآجر الذي يتقاضونه حيث أن كل هذه التراكمات دفعت بالطيار إلى الاستياء من فرع الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي لم يقم بدوره الأساسي حيث راح يطالب بإطار نقابي جديد يجد فيه ضالة المطلبية، ومع فتح أبواب التعددية النقابية أنشأ نقابتة المستقلة أين تمكن من طرح مطالبه ولو أنها لم تلبي على الوجه الذي كان يأمل فيه إلا أنه يرى فيها خطوة هامة للتغيير. ترى كيف ستكون إستراتيجية في ممارسة عمله النقابي؟

الفصل الثاني:

5-2- الفرضية الثانية:

تكلفة التكوين الباهضة، التخصص العالي، مهارة مهنية، ازدواجية هامة للممارسة النقابية

02-05- الفرضية الثانية:

تكلفة التكوين الباهظة التخصص العال و المهارة المهنية ،ازدواجية هامة للممارسة النقابية.

الجدول رقم: 05-02-01

<u>مدى رضى الطيار على الحجم الساعي المنجز يوميا مقارنة بنظرته للمهنة قبل إلتحاقه بها:</u>

الحجم الساعي / النظرة	راضي		غير راضي		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
مهنة راقية ونبيلة	25	20.83	48	40.00	73	60.83
مهنة محترمة و منظمة	15	12.50	32	26.66	47	39.16
المجموع	40	33.33	80	66.66	120	100

<u>التعليق</u>:

في هذا الجدول إرتأينا المزج بين نظرة الطيار لمهنته قبل أن يلتحق بها، والتطرق إلى إحدى جوانب تنظيمها، ألا وهو الحجم الساعي لتنظيم الرحلات، حيث رأينا أن نسبة معتبرة من المستجوبين (**66.66%**) غير راضية، و**33.33%** راضية، مما يدفعنا للقول أن الطيار الجزائري تفاجأ بالواقع، حيث كان يرى في مهنته صفة النبل (Métier Noble) **60.80 %**، والتي تعد بالمستقبل المهني المحترم والمتميز بالاستقرار (**39.16%**) فيبقى الطيار الجزائري دائما يحترم هذه المهنة ويفضلها لكن ليس في بلد كالجزائر أين تنعدم سلطة القوانين ،التنظيم العقلاني والتسيير المحكم.

الجدول رقم: 05-02-02

مقايييس التوجيه نحو الخطوط الداخلية والدولية

الرتبة / المقاييس	قائد طائرة		ضابط في الطيران		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
على أساس الخبرة المهنية	28	23.33	48	40.00	67	63.33
لا توجد مقاييس محددة	22	18.33	22	18.33	44	36.33
المجموع	50	41.66	70	58.33	120	100

التعليق:

دائما وفي إطار تنظيم العمل الذي يؤدي فيه الطيار الجزائري عمله، أردنا معرفة المعايير التي يتم بها توجيه الطيارين نحو الخطوط الداخلية والدولية.

حيث استنتجنا أنه وعلى مجموع المستجوبين (**63.33%**) اللذين يصرحون بأنها تجري على أساس الخبرة المهنية. **23.33%** قائد طائرة، و**40%** ضابط في الطيران.

أما **36.33%** يرون أنها تجري بدون مقاييس محدودة، منهم **18.33%** قائد طائرة وبنفس النسبة ضابط في الطيران.

هذا بالإشارة إلى أن أعضاء النقابة أشاروا لنا أن الأمور في هذا المجال بالضبط (التوجيه نحو الخطوط الداخلية والدولية) بدأت تنتظيم نوعا ما بعد التمديدات العديدة التي أتت من النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين والتي أثمرت عن قبول إدارة المؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية لاقتراحاتها، لكن يبقى الكثير من العمل ينتظر قصد تنظيم الرحلات و تقسيمها على الطريقة المتبعة في المنظومة الملاحة الجوية عالميا وهذا لا يتم دون إطار خاص بأصحاب هذه المهنة.

الجدول رقم: 5 0-02-03

<u>علاقة التكوين النقابي والخبرة بالممارسة النقابية.</u>

الممارسة النقابية / الثقافة النقابية	بشدة		بشكل عادي		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
دراية بالعمل النقابي	48	40.00	13	10.83	61	50.83
لا يملك ثقافة نقابية عالية	34	38.33	25	20.83	59	49.16
المجموع	82	68.33	38	31.66	120	100

<u>التعليق</u>:

في هذا الجدول تطرقنا إلى الموضوع الأساسي وهو الممارسة النقابية عند الطيار من جهة و ثقافة النقابية حيث لا حظنا أنه من مجموع المستجوبين (**68.33%**) لهم ممارسة نقابية قوية و**31.33%** يمارسون النقابة بشكل عادي (كمنخرطين في معظم الأحيان)، أما فيما يخص ثقافتهم النقابية فوجدناها نوعا ما مرتفعة حيث أن **50.83%** لهم دراية واسعة بالعمل النقابي حتى عبر العالم و**49.16%** لا يملكون ثقافة نقابية عالمية لكنهم متحمسون للعمل النقابي، هذا ما يعزز الفكرة التي تطرقنا لها من قبل، أي اكتساب الممارسة النقابية من أولياءهم لكن مع التغير في بعض جوانبه كتغير النسيج النقابي (نقابيين شباب) وتغيير القاموس النقابي (لغة نقابية تختلف عن تلك التي عند أولياء هم).

الجدول رقم: 05 -02-04-

<u>وجود طيارين من النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين توجهوا نحو خطوط الخليفة ووضعية هذه النقابة آنذاك</u>.

التوجه / الوضعية	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
واجهت الوضع	51	42.50	12	10.00	63	52.50
تراجعت مهمتها النقابية	48	40.00	09	07.50	57	47.50
المجموع	99	82.50	21	17.50	120	100

<u>التعليق</u>:

في هذا الجدول سنتطرق إلى نوع نتائج السؤال الخاص بإمكانية توجه الطيارين المنخرطين في النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين إلى خطوط الخليفة وكيف واجهت نقابتهم هذا الوضع ، فوجدنا أن نسبة **82.50%** أجابوا بـــ: **نعم** و**17.50%** أجابوا بـــ: **لا**.

لكن يبقى الشيء المهم هو، كيف كان رد فعل نقابتهم: فعلى مجموع المستجوبين **52.50%** صرحوا بأنها واجهت الوضع وبنسبة ليست بالبعيدة (**47.50%**) صرحوا أن مهمتها تراجعت هذه الأمر أكده لنا رئيس النقابة في مقابلة معه أين تحدث عن إنخفاض نسبة الطيارين بمؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية بعد ظهور خطوط الخليفة هذا ما أثر على عدد المنخرطين بالنقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين، حيث عرفت هذه الفترة نسبة تقهقر في عدد منخر طيها و خاصة الأعضاء الناشطين مما أدى نوعا ما إلى تراجع العمل النقابي على ما كان عليه في بداية التسعينات.

الجدول رقم: 5 0-02-05

<u>موقف الطيارين من إعادة إدماج طياري الخليفة في مؤسستهم الأم وكيفية ذلك مقارنة بالمهارة المهنية المتوفرة لديهم</u>

الموقف / الكيفية	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
من المستحسن إعادتهم نظرا لمهارتهم	50	41.66	48	40.00	98	81.66
لم يفعلوا ما يستدعي عدم إعادتهم	14	11.66	08	06.66	22	18.33
المجموع	64	53.33	56	46.66	120	100

<u>التعليق</u>:

من خلال هذا الجدول نلاحظ روح التضامن التي تعم صفوف الطيارين الجزائريين فرغم ما تكون عند الرأي العام من أن الطيارين الجزائريين توجهوا إلى الشركة الخليفة بغرض الأموال إلا أن نقابتهم كانت ولا زالت تدافع عنهم وعن إعادة إدماجهم في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية ويعتبر هذا نقطة من جدول أعمالها في كل لقاء مع الجهة الوصية، وفعل من أفعالها النقابية خارج الوطن. فأعضاء النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين لا يرووا سببا يستدعى عدم إدماجهم ثانية، فهم يقولون أن أي طيار يغادر هذه المؤسسة يعتبر خسارة نظرا للتكلفة الباهضة

والمسار الطويل لتكونيه والمهارة التي يكتسبها الطيار الجزائري وهذا باعتراف زملاء المهنة عبر العالم ،لذا تطالب الإدارة بإعادة التطرفي وضعيهم، فمن النتائج التي أستخلصناها من خلال إجابتهم عن قبول أو عدم قبولهم إعادة إدماج زملائهم نرى أن **(53.33%)** يطالبون بإعادة الإدماج مبررين ذلك بدافع المهارة التي يكتسبونها **(41.66%)** لكن مع تشدد الإدارة بدأت النقابة الوطنية للطيارين المدنيين في العمل على إيجاد مناصب عمل لزملائهم في المهنة بمؤسسات دولية، وأخر إجراء هو ذلك الذي قامت به في جويلية 2005 أين ردت على طلبهم شركة مغربية طالبة منهم بعث السيرة الذاتية للطيارين الراغبين في الاشتغال بها، علما بأن رئيس نقابة الطيارين يعتبر هذا الإجراء واجب نقابي تجاه زملاء في المهنة.

05 –02–06- إستنتاج الفرضية الثانية:

هكذا وبعد تخصيص خمسة (05) جداول تحتوي على معطيات تفسر وتحلل الفرضية الثانية أي الممارسة النقابية وثنائية التكوين المكلف للطيار الذي أعطى تخصص عال ومهارة مهنية من خلال التعليق على هذه المعطيات الكمية التي حصلنا عليها، توصلنا إلى أن الطيار الجزائري الذي اختار مهنته عن قناعة لم يكن يتوقع أن يمارسها في ظل هذه الظروف

(باعتبارها مهنة نبيلة وذا مستقبل واعد وإستقرار إجتماعي)، حيث وفي الميدان واجهته مشاكل جعلته يخوض مجال المغامرة النقابية، بشكل يراه خاص به، نظرا لتكوينه الخاص، فهو الآن لا يطالب فقط بتحسين ظروف عمله، بل وحتى بإعادة إدماج زملائه في المهنة، دفعتهم نفس المشاكل التي يعاني هو منها الآن إلى طرق أبواب شركة لم يعرفوا خلفيات تأسيسها حيث كانوا يفكروا فقط في تحسين ظروفهم ورد الاعتبار لمهنتهم لكن سرعان ما أحيلوا على البطالة ولم يقبلوا في مؤسستهم الأم، لهذا فالطيار الجزائري المنخرط في النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين لم يتراجع عن المطالبة برد الاعتبار لهؤلاء الزملاء اللذين أصبحوا يشكلوا هاجس النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين، من هنا إستنتجنا روح التضمان الذي يميز أفراد النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين الذين نراهم عازمين على الدفاع عن كل طيار جزائري، فهمهم الوحيد هو رد الاعتبار لهذه المهنة التي عانت الكثير من لا مبالاة الإدارة وسوء تسيير الجهة الوصية. هذا ربما سوف يسمح لها بإكتساب صيغة العالمية بالنظر إلى مطلبها الأساسي: " **الإطار الخاص بالطيار**".

الفصل الثالث:

5-3- الفرضية الثالثة:

الأبعاد ذات الصبغة العالمية لنقابة الطيارين المدنيين، والتأسيس للإطار الخاص

بالطيار هدف إستراتيجي مقارنة بمطلب رفع الأجور.

05-03- **الفرضية الثالثة:**

الأبعاد ذات الصبغة العالمية لنقابة الطيارين المدنيين والتأسيس للإطار الخاص بالطيار هدف إستراتيجي مقارنة بمطلب رفع الأجور.

الجدول رقم: 05-03-01

موقف الطيار الجزائري من نوعية تكوينه وبعدها العالمي

نوعية التكوين / بلد التوكوين	ممتازة		ذات صبغة عالمية		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
الو.م.أ	09	07.50	10	08.33	19	15.83
فرنسا	29	24.16	28	23.33	57	47.50
إنجلترا	21	17.50	23	19.16	44	36.66
المجموع	59	49.16	61	50.83	120	100

التعليق:

لعل أهم عنصر نركز عليه في هذه الفرضية هو البعد العالمي لهذه النقابة وهذا بالتركيز على عنصر ممكن أن يكون قد ساعد هذه الفئة من اكتساب صبغة العالمية في مطالبها: أي نوعية تكوينهم وعنصرآخر تابع وهو بلد التكوين، حيث نرى أن على مجموع المستجوبين (**50.83%**) يروون أن تكوينهم له صبغة عالمية، و**49.16%** يصفونه بالتكوين الممتاز هذا حسب رأيهم يعود لطبيعة البلدان التي تكونوا بها (أين تتوفر شروط وظروف لائقة في مجال الطيران المدني) فنجد **47.50%** تكونوا بفرنسا **36.66%** ببريطانيا و**15.83%** بالولايات المتحدة الأمريكية، من هذه المدة التي قضاها الطيار بهذه البلدان استطاع أن يحتك بزملائه في المهنة ويبقى على علاقة مباشرة بهم وبالتالي يلاحظ دائما التطور الذي يعيشونه على المستوى المهني الاجتماعي والاقتصادي ....مما ولد في نفسه فكرة تحسين وضعيته بالمطالبة بإطار خاص به، وهذه هي الصيغة العالمية التي تميز نقابة الطيارين المدنيين الجزائريين، حيث أن الطيار الجزائري لم يبقى حبيس المطالب السابقة (كالأجور وملحقاتها) وأصبح يفكر إلى ما يجمع كل ذلك.

الجدول رقم: 05-03-02

المطالبة بالإطار الخاص بالطيار وعلاقة ذلك بالمطالب ذات الطابع الاجتماعي والمادي

معنوية / مادية	الإطار الخاص بالطيار		المشاركة في التسيير		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
راتب يتماشى والنظام العالمي للملاحة	47	39.16	08	06.66	55	45.83
السكن اللائق	22	18.33	04	03.33	46	38.33
التكفل التام من الوصاية	32	26.66	07	05.83	39	32.50
المجموع	101	84.16	19	15.83	120	100

التعليق:

من خلال هذا الجدول سنرى أن الطيار الجزائري أخذت مطالبه صيغة العالمية حيث كل مطلب يربطه بالملاحة الجوية الدولية. فمن خلال النتائج الكمية نرى أن **84.16%** من المستجوبين يطالبون **بإطار خاص بهم،** و**45.83%** يطالبون براتب يتماشى والنظام العالمي للملاحة الجوية دون التركيز كثيرا على المشاركة في التسيير، لأن حسب رأيهم مهمتهم الأساسية هي القيام بالرحلات وليس تسيير مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية الأمر الذي هو من صلاحيات الوصاية التي ينتظرون منها التكفل العقلاني بإنشغالاتهم **(32.50%).**

الجدول رقم: 05-03-03

<u>سوسيولوجية العمل النقابي وموقف الطيار من الأحادية والتعددية النقابية.</u>

الأحادية / التعددية	مهادنة الإدارة		غطاء شكلي للعمل النقابي		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
قوة الخطاب المطلبي النقابي	21	32.30	19	15.83	40	33.33
مطالب رفع الأجور ليس إستراتيجي لنا كنخبة مثقفة وذات مهارة	24	20.00	19	15.83	43	35.83
التعدد النقابي يخدم الاقتصاد الوطني	20	16.66	17	14.16	37	30.83
المجموع	65	54.16	55	45.83	120	100

<u>التعليق</u>:

من خلال هذا الجدول تطلعنا على سوسيولوجية العمل النقابي عند الطيار الجزائري من خلال مواقفة من الأحادية والتعددية النقابية حيث يرى أن في ظل الأحادية النقابية لم يكن لها سوى دور مهادنة الإدارة (**54.16%**) وبالتالي كان المسؤولون النقابيون يستعملون النقابة كغطاء شكلي فقط (**45.83%**) أما فيما يخص رأيهم في التعددية، فقد نلاحظ نظرتهم المستقبلية المتفائلة عن التعددية لأنها حسب رأيهم تتميز بقوة الخطاب المطلبي النقابي (**33.33%**)، كذلك يجيبون بأن مطلب رفع الأجور لم يعتبرونه إستراتيجيا بالنسبة لهم كنخبة مثقفة وذات مهارة مهنية، هنا يظهر مرة أخرى مطالبهم الأساسي أي **الإطار الخاص بالطيار**، لدرجة أن هذه الفئة تعتبر التعددية النقابية عاملا محفزا للإقتصاد الوطني لأنها تقضي على الإنتهازيين اللذين من بين أهدافهم، الاحتكار وسد أبواب الحوار والتشاور حول المسائل الخاصة بالاقتصاد الوطني.

الجدول رقم: 05-03-04

<u>مدى موافقة الطيار على خوصصة الخطوط الجوية الجزائرية و إنشاء شركات خاصة للطيران المدني</u>

الموافقة / الإنشاء	ضروري جدا		لا يهم		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
خطوة عادية	29	24.16	02	01.66	31	25.83
خطوة شجاعة و عملية	51	42.50	/	/	51	42.50
دعم لمؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية	38	31.66	/	/	38	31.66
المجموع	118	98.33	02	01.66	120	100

<u>التعليق</u>:

من هذا الجدول نلاحظ أن النسبة الساحقة (**98.33%**) يرون في خوصصة الخطوط الجوية الجزائرية أمر ضروري للخروج حسب رأيهم الفوضى التي تعم هذا القطاع من جهة، ومن جهة أخرى يرون في إمكانية إنشاء شركات طيران خاصة خطوة شجاعة (**31.66%**) و خطوة عادية بنسبة (**25.83%**).

الجدول رقم : 05-03-05

<u>انخراط الطيار في التنظيمات النقابية الدولية وموفقة من التعاون الدولي في مجال الطيران المدني</u>

الإنخراط / الموقف	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
عمل إستراتيجي	61	50.83	04	03.33	65	54.16
العولمة تقتضي ذلك	51	42.50	04	03.33	55	45.83
المجموع	112	93.33	08	06.66	120	100

<u>التعليق</u>:

من خلال هذا الجدول يتضح البعد العالمي لنقابة الطيارين المدنيين الجزائريين من خلال إنخرطهم في منظمات نقابية عالمية (**50.83%**) كذلك موقفهم من التعاون الدولي في مجال الطيران المدني حيث أن **54.16%** يرون فيه عمل إستراتيجي و**45.83%** يرون فيه عمل تقتضيه العولمة حيث أن نشاطهم النقابي أصبح ناجعا عند انضمامهم إلى الفيدرالية الدولية للطيارين المدنيين (I F A L P A) سنة 2003 بعد ما كانت عضوا ملاحظا منذ سنة 1996.

الجدول رقم: 05-03-06

<u>تصور الطيار لمساهمة الطيران المدني في تطور الاقتصاد الوطني</u>

المساهمة / التصور	حاليا غير كافي		يساهم		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
أساس اقتصاد البلاد	25	20.83	38	31.66	63	52.50
وسيلة سريعة في الموصلات	25	20.83	32	26.66	57	47.50
المجموع	50	41.66	70	85.33	120	100

<u>التعليق</u>:

من خلال هذا الجدول نلاحظ اقتناع الطيار بأن الطيران المدني يساهم في بعث نفس سريع للاقتصاد الوطني (**58.33%**) باعتباره وسيلة سريعة للموصلات (**47.50%**) إلا أنه يرى أن هذا غير كاف (**41.66%**) لأنه بقى الكثير من جوانب الطيران المدني في الجزائر لم يعاد فيها النظر قصد التنظيم الأحسن و اللائق، باعتبار هذا المجال أساس اقتصاد البلاد (**31.66%**) وهذا إذا ما أخذنا الحدثين الهامين في العالم وهما اقتصاد السوق والعولمة.

الجدول رقم: 05-03-07

مدى إطلاع الطيار على مستجدات الطيران المدني من خلال قراءة الصحف ومتابعة الحصص الإذاعية

الإطلاع / المستجدات	قراءة الصحف		متابعة الحصص		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
جديد الطيران العالمي	29	24.16	06	05.00	35	29.16
مزايا الشركات العالمية	49	40.83	10	08.33	59	49.16
تحديث أساطيل الدول الكبرى	21	17.50	05	04.16	26	21.66
المجموع	99	82.50	21	17.50	120	100

التعليق:

من بين إستراتيجيات الطيار الجزائري هو إطلاعه على مستجدات الطيران المدني عالميا (La veille) وهذا عن طريق وسائل الإعلام كمطالعة الصحف الوطنية والدولية

(82.50%) ومتابعة الحصص الإذاعية (17.50%) وهذا قصد التعرف على مزايا الشركات العالمية (49.16%) جديد الطيران المدني في العالم (29.16%) وخاصة التعرف على التقنيات الجديدة في تحديث أساطيل الدول الكبرى 21.66% هذا العامل الأخير ترى فيه نقابة الطيارين المدنيين الجزائريين عاملا مهما لكن لا يقم بدوره الفعال بدون تحديث طرق تسيير مجال الطيران في الجزائر من قوانين جديدة وإعادة النظر في تكوين الطيارين حسب المستجدات التقنية، أي إعادة النظر في منظومة الملاحة الجوية الجزائرية.

الجدول رقم: 05-03-08

<u>إمكانية توجيه الطيارين وأبناءهم نحو مهنة الطيران.</u>

الإمكانية / السبب	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
في بلادنا جد متعبة	/	/	49	40.83	49	40.83
ليس في هذا البلاد	14	11.66	/	11.66	14	11.66
لا مجال لوجود فرص عمل جديدة مع مؤسسة واحدة	/	/	46	38.33	46	38.33
إن تم إنشاء مؤسسات أخرى	11	09.16	/	/	11	09.16
المجموع	25	20.83	95	79.16	120	100

<u>التعليق</u>:

بعد معرفة الظروف التي يؤدي فيها الطيار عمله والتي يصفها بالغير اللائقة بمهنته، أردنا معرفة ما إذا كان ينوي توجيه أبناءه نحو هذه المهنة (بالرغم من أنه اختارها عن اقتناع وطول انتظار) فبعد تخليل المعطيات الكمية وجدنا نسبة **79.16%** لا يفكرون في ذلك و**20.83%** يفكرون في ذلك شرط أن يتم إنشاء مؤسسات جديدة للنقل الجوي (**09.16%**) أو خارج الجزائر (**11.66%**) أما اللذين يرفضون الفكرة فيبرونها بكون هذه المهنة أصبحت متعبة في بلادنا (**40.83%**) كذلك لانعدام فرص عمل جديدة للطيارين في ظل مؤسسة واحدة (**38.33%**) عند هذا الحد تبدأ أسطورة الابن الطيار تتراجع إن لم نقل تضمحل وتحل محلها (مما لا شك فيه) ظاهرة الطيار البطال، هذه الظاهرة التي يتساءل أفراد نقابة الطيارين المدنيين الجزائريين، ما العمل أو الاستيرايتجية الفعالة لتفادي هذه الكارثة، لكن تبقى الإدارة في غياب كامل ومجال الطيران المدني مفتوح على كل الاحتمالات.

الجدول رقم: 05-03-09

رأي الطيار في الأسطول المدني الجزائري وموقفه من الحوادث الجوية التي تسقط مسؤوليتها على الطيار

الرأي / الموقف	أسطول قديم		أسطول جديد		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
المسؤولية جماعية	18	15.00	37	30.83	55	45.83
ضروري الإطلاع على المستجدات التقنية	23	19.16	42	35.00	65	54.16
المجموع	41	34.16	79	65.83	120	100

التعليق:

سبق وأن ذكرنا أنه من بين المطالب الأساسية لنقابة الطيارين المدنيين الجزائريين هو الإطار الخاص بهم كفئة مهنية عانت الكثير من التنظيم اللاعقلاني للعمل، ففي كل مراسلاتها لإدارة الخطوط الجوية الجزائرية والجهة الوصية، نجد هذه النقابة تؤكد على ضرورة تطبيق الاتفاقية الجماعية التي أمضيت بين إدارة مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية والنقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين سنة 1992. لكن الإدارة تريد التراجع في رأيها لأنه مع ظهور شركة الخليفة للطيران انتهزت إدارة المؤسسة الفرصة لصياغة قانون جديد للأمن الجوي. هكذا بقيت الاتفاقية الممضاة حبيسة الأدراج وبقي الطيار في حيرة من أمره بين تأدية و اجبه المهني وأمن الركاب وغياب دور الإدارة التي حسب ما صرح به أحد الطيارين لا يهمها شيء سوى إتمام الرحلات مهما كانت الظروف لذا فأعضاء النقابة يتوقعون كوارث أخرى مهما جدد الأسطول مادامت طرق التسيير باقية على ما كنت عليه منذ نشأة المؤسسة، لذا فهي تتطلب نوع من إعادة النظر و العقلانية.

05-03-10- <u>استنتاج الفرضية الثالثة</u>:

هكذا قمنا من خلال هذه الفرضية بتسليط الضوء على البعد العالمي لنقابة الطيـــارين المدنيين الجزائريين ومقارنة مطلبهم الأساسي (الإطار الخاص بالطيــار) بمطلــب رفـــع الأجور، هنا اتضحت إستراتيجيتهم المطلبية مرتكزين في ذلك على الصيغة العالمية فـــي تكوينهم (بلد التكوين، لغة التكوين، احتكاكهم بزملائهم في المهنة. كما تمكننا من اكتشاف بعض الأمور لم نكن نتوقعها، كقبولهم لفكرة خوصصة مجـــال الطيـــران أو الإســـتثمار الخاص فيه. إلى جانب إستيراتيجتهم في الإطلاع الدائم (La Veille) على مجال الطيـــران المدني من خلال انخراطهم في منظمات نقابية دولية في مجال مهنتهم إلى جانب مطالعـــة الصحف ومتابعة الحصص الإذاعية، هذا مع مراعاة التغيرات السياسية والاقتصادية التي يعيشها العالم من اقتصاد السوق والعولمة، وفي الأخير استنتجنا أن الطيار الجزائـــري لا يفكر في توجيه أبناءه نحو نفس المهنة وهكذا يتراجع حلم الإبن الطيار الذي كان سائدا في السبعينات و تحقق لكن ظروف العمل الغير لائقة بهذه المهنـــة النبيلـــة و تنظـــيم العمـــل اللاعقلاني جعلها توصف بمهنة المتاعب والمشاكل وأصبح الطيار حاليا متخوفا حتى لما بعد التقاعد من خطر الأمراض التي حلت ببعض زملائهم بسب حالة القلق التـــي كـــانوا يمارسون فيها عملهم والذي أصبح عند بعضهم مجرد وسيلة لكسب الخبر.

05-04- الاستنتاج العام:

قبل البدء في دارسة هذه الفئة من المجتمع أخذنا ثلاثة عناصر برزنا بها وقوع أختيارنا عليها وهي:

- المكانة الاستيراتجية لمهنة الطيار.
- عنصر مهارة الطيار .
- عنصر ثقافة الطيار.

من هذا المنطلق قمنا بصياغة الفرضيات الثلاث، في الأولى تطرقنا إلى مهارة وخبرة الطيارة الجزائري التي تساعد على أن يصيغ مطالبه في إطار خاص به، وهذا من خلال نقابة مستقلة عن فرع الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي لم يجد فيه ضالته المطلبية، من هنا استطاع أن يصيغ ممارسته النقابية ضمن ازدواجية هامة وهي: تكلفه التكوين الباهضة

(المسار التكويني المكلف والطويل) والتخصص العال الذي أعطى له مهارة مهنية جعلته فاعلا اجتماعيا في مؤسسة النقل الجوي الجزائري الأمر الذي ساعده على توسيع هامش المناورة لديه، رغم محاولة الإدارة من التقليص فيه كلما وجدت الثغرة للولوج فيه، هكذا وقصد التحكم والتوسيع أكثر من هامش حريته لم يكن عند الطيار سوى العمل على إعطاء البعد العالمي لتنظيمه النقابي الجديد والمستقل وهذا بإيجاد إستراتيجية للفعل النقابي قصد التأسيس للإطار الخاص بالطيار والذي يعتبره الطيار الجزائري مطلبهم الأساسي، والذي من خلاله يستطيع التعبير عن كل مطالبه وهذا بالأخذ بعين الاعتبار لطبيعة المهمة الخدماتية التي يقوم بها باعتبار عمله يتميز بالتخصص العال من جهة، كذلك إذا ما أخذنا

بعين الاعتبار الأخطار التي يمكن أن تنجم عند أي تهاون لذا فهي تتطلب الكثيــر مــن الحذر والتركيز. فمن خلال تحليلنا للإجابات التي أدلووا بهــا أفــراد العينــة المختــارة، استنتجنا أن هذه الفئة المهنية لم تدخل مجال المغــامرة النقابيــة حتــى بعــدما رأت أن وضعيتها تتدهور يوما بعد يوم لذا فهي مقتنعة أ ن الجهة الوصية لا تريــد فــتح بــاب الحوار ولو توفر فإنه يكون سطحيا يميزه الاحتكار وتفصيل المصالح الشخصية، لأن نقابة الطيارين المدنيين لا تريد أن تستعمل هذا الإطار (النقابة) قصد الحصول على ترقيات أو مناصب شغل عالية في الدولة بل هو تحسين وضعية فئة مهنية عانت ولا زالت تعاني من بيروقراطية الإدارة حتى ولو كانت في قطاع إستيراتيجي خدماتي، حيث وحــسب فــي المستجوبين، فإن إدارة الخطوط الجوية الجزائرية لا يهمها شيئ سوى إتمــام الــرحلات الأمر الذي يستاء إليه الطيار الجزائري الذي يرى في مهنته صفة النبل، فهمه الوحيد هو رد الاعتبار له، للزبائن وللمهنة بطبيعة الحال لأن وحــسب رأيــه الزبــائن يقومــون بالرحلات في ظروف سيئة وأحسن مثال هو التعطلات المستمرة حيــث وأن المطــارات الجزائرية حطمت الرقم القياسي من حيث التعطلات أين فقدت من مهمتها الخدماتية فــي وقت تعرف مطارات العالم تطورا متصاعدا. من هنا تجد الطيار ومن خلال إستراتيجيته المطلبية يعزز من مطالبه بإعطائها صيغة العالميـة من خلال المطلب الرئيسي ألا وهــو: **الإطار الخاص بالطيار** الذي يرتكز على مطالب ذات علاقة مباشرة بمهنته نذكر منها:

- أمن النقل الجوي (أمن الطيار والزبون).
- لتنظيم العقلاني للرحلات.
- إصلاح المنظومة القانونية للملاحة الجوية الجزائرية.

– مرعاة المستجدات التقنية السريعة عند تجديد الأسطول الجوي الجزائــري، مــع العلم أن هذا لايتم إلا في ظل احترام القوانين الدولية في مجال الطيران المــدني وكــذلك تطبيق الاتفاقيات الجماعية خاصة تلك التي أبرمت بين مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية والنقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين سنة 1992. والتي يريد أحد الأطراف (إدارة المؤسسة) التراجع فيها (أي عدم تطبيقها) وهي الأن حبيسة أدراج إدارة المؤسسة الغائبــة عن ما يجري في مجال الطيران المدني، من هنا نجد الطيار الجزائري عازمــا علــى مواصلة عمله النقابي قصد إنقاذ مهنته والمؤسسة التي يشتغل لها من الضياع خاصة فــي

ظل الظروف الاقتصادية الراهنة التي يهيمن عليها المنافسة واحتكار الشركات العالمية الكبرى التي تعرف قفزات نوعية في مجال التقنيات تنظيم العمل، التسيير وبالتالي الارتقاء بالمهمة الخدماتية لها، قصد جعل الطيران المدني الشريان الذي يصل مستجدات الاقتصاد بالتطور الاجتماعي لأي بلد.

الفصل الثاني:

التحليل السوسيولوجي لوحدات البحث المنوغرافي

06-01- الوسط السوسيو ثقافي للطيار الجزائري.

06-02- الطيار – العائلة – الإدارة.

06-03- القلق هاجس الطيار الجزائري.

06-04- تصور الطيار الجزائري للخوصصة.

06-01- <u>الوسط السوسيو ثقافي للطيار الجزائري</u>:

كثيرون هم الباحثون اللذين يأخذون السياق التاريخي للتطور الثقافي للمجتمع في دراسة التنظيم بوحداته حيث يتم الاستناد في تفسير العلاقات الاجتماعية إلى محك ثقافة المجتمع

ومرحلة تطورها، فيقول الباحث - **كيث ديفيز** - **(KETH DAWIS)** في كتابه **السلوك الإنساني في العمل:** "لكي نفهم سلوك أحد العاملين لابد وأن ندرس مسبقا البيئة الثقافية التي عاش فيها وتفهمها"[1]. هكذا وقصد دراسة أي تنظيم إنه من الضروري فهم ما يحدث داخله على ضوء القيم التي يؤمن بها أعضاؤه والتوقعات التي يحملونها إزاءه والمطامح التي تطلعون إلي تحقيقها فيه .

"فالاهتمام بالجوانب الاجتماعية والثقافية لأي تنظيم يعتبر قفزة نوعية وجديدة في حقل البحث الاجتماعي". هذا ما هو إلا إنعكاس لبعض الضرورات البنائية الإجتماعية الإقتصادية والتغيرات الثقافية والاعتبارات الأيديولوجية، هنا: السؤال يطرح نفسه، كيف يعمل الفاعلين الإجتماعيين ظل هذه الأوضاع: وعند طرحه عند الوحدة المعنية بالدراسة نقول: كيف تأقلم الطيار الجزائري مع هذه المعطيات الجديدة موازاة بمرجعيته الاجتماعية وثقافية بهدف إيجاد إستيراتجية خاصة به للدفع بعماله النقابي؟ لتحليل هذا الجانب قمنا بأخذ بعض المتغيرات ذات العلاقة بالجانب السوسيو ثقافي للطيار الجزائري واالذي له أثر على حياته المهنية وحتى على نشاطه النقابي باعتباره يقوم به كأي فعل اجتماعي.

هنا قمنابإستثمار بعض المعطيات المتحصل عليها من أجوبة الطيارين على الاسئلة الخاصة بالجانب الثقافي والاجتماعي لهم حتى نستطيع أن نحلل سوسيولوجيا هذه الوحدة من التنظيم أي نقابة الطيارين في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، لأنه عند دراسة أي فئة إجتماعية يجد الباحث نفسه في النهاية بصدد وصف منوغرافي لها أي دراستها من كل الجوانب بمراعاة موضوع الدراسة، ففي دراستنا هذه رأينا من اللائق دراسة أعضاء نقابة الطيارين المدنيين الجزائريين بالتعرض إلى الجوانب التالية:

---

[1] محمد (بومخلوف)، <u>اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية</u>، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر سبتمبر 1991، ص 76.

الأصل الاجتماعي للطيار الجزائري بكل جوانبه حيث استنتجنا أنه (الطيار) اختار مهنته عن قناعة كذلك لتحقيق الحلم الذي تجسد عند بعض العائلات الجزائرية في الجزائر السبعينات (حلم الابن الطيار)، لكن هذا الابن عند دخوله مجال المغامرة النقابية.

اختلفت كيفية ممارسته للفعل النقابي عن أسلافه والسر يكمن في كونه تلقي مستوى تعليمي عال ومتخصص مكنه من إتساب رصيد ثقافي جديد يضاف إلى رصيده المكتسب من أصله الاجتماعي أي أنه يعززه ، فبحكم مهنته تمكن الطيار الجزائري من الاحتكاك بزملائه في المهنة عبر العالم وهكذا تدعمت مؤهلاته وحتى ثقافته النقابية حيث يظهر ذلك حليا من خلال قاموسه النقابي الذي يختلف عن ذلك عند أسلافه فنقرأ عنده:

- ثقافة الحوار .
- الشريك الاجتماعي.
- المفاوضات الجماعية .
- الإطار الخاص بالطيار.

في حين نقرأ عند أسلافه:

- النضال النقابي.
- المكاسب الثورية.
- التعبئة الجماهيرية.

وهذا راجع إلى عدة عوامل أثرت على الطيار الجزائري خاصة ذات العلاقة بتكوينه كلغة، الدراسة (الفرنسية، الإنجليزية) بلد التكوين (فرنسا، بريطانيا، والولايات المتحدة الأمريكية). فمثلا عند أخذ طيار تكون في الاتحاد السوفياتي سابقا وأخرا تكون في بريطانيا فنظرتهم (لكل المواضيع) تختلف وهذا اللإحتكاك السوسيو-ثقافي الذي يظهر حليا على شكل ممارسات وأفعال اجتماعية. فالطيار الجزائري هو أول من عاش العولمة بكل خلفياته دون أن ينسلخ عن القيم الثقافية التي ترسخت فيه من بيئته الاجتماعية الأصلية فعلى مجموع المستجوبين لم نجد طيارا متزوجا بأجنبية، كذلك أبناءهم يدرسون بمدارس عامة بالجزائر معظمهم لازالوا يعيشون مع الأب والأم وأحيانا الأخوات، يتكلمون العربية والامازيغية في أسرهم، يفضلون قضاء الأعياد الدينية مع أسرهم، لا يساعدهم عامل الفارق الزمني في شهر رمضان وأوقات الصلاة، علما بأن السؤال المطروح في هذا

المجال أردناه مفتوحا، أي دون تخصيص الديانة حيث كان على الشكل التالي: هل لديكم مشاكل في ممارستكم الدينية؟ هذا لا يمنع الطيار الجزائري أن يكون متفتحا في بعض الأمور فمعظمهم يتركون الحرية لأبناءهم وبناتهم في اختيار شريك حياتهم. هذا كله جعلنا نستنتج أنوع الحياة الاجتماعية والأسرية التي يعيشها الطيار الجزائري والدليل أنه يفضل العيش مع كل الطبقات الاجتماعية إذ أنهم لم يفكروا أن يطلبوا من الجهة الوصية تخصيص سكن خاصة بهم، فيقول أحدهم "كيف أسكن فقط مع زملائي في المهنة وأقضي معظم أوقاتي في الطائرة وأكون أدري بما يجري في المجتمع". هذا كله جعل أسرهم يعمها التفاهم والتوازن بالرغم من وجود بعض المشاكل التي يراها الطيار ناتجة عن الظروف المهنية الغير لائقة والتي تسببت في تكثيف عمل الطيار وبالتالي غيابه المتوصل عن أسرته هذا ما يدفع بأفرادها للمطالبة وفي معظم الأحيان بتواجده معهم.

06-02- الطيار- العائلة - الإدارة:

إذا كنا قد تحدثنا عن النظرة العالمية للطيار الجزائري الناتجة عن تكوينه وعلاقاته مع زملائه في العالم فإنه عند التطرق لإحدى جوانب حياته السوسيو- ثقافية (علاقته مع عائلته) فإن الأمور تختلف عنده، إذ أن الطيار وكأي فرد جزائري متمسكا بالتكفل التام والشخصي بعائلته مهما كانت الظروف، هذا مايخلق عند أفراد أسرته الإعتماد على الرعاية الأبوية فعند طرحنا لأسئلة خاصة بهذا الجانب استنتجنا: أن الطيار الجزائري لا يمكنه الابتعاد الكثير عن عائلته فمن مجموع المستجوبين (82.13%) لا يستيطعوا الابتعاد عن أسرهم أكثر من يوم، وبالإتصال بهم حتى ولو كلفهم ذلك، إذ أن كلهم يتصلون بهم حتى و وكلفهم ذلك، إذ أن كلهم يتصلون بهم عن طريق الهواتف النقالة إذ يستحيل (كما صرحوا لنا) الاتصال عن طريق الإنترنت أنهم يقضوا الوقت ما بين الرحلات في الطائرة بمطار بلد النزول في انتظار إستئناف الرحلة الأخرى، لكن أهم مشكلة يواجهها الطيار الجزائري في حياته ما بين العمل و العائلة هو أن أبناءه يطالبونه بالحضور أكثر خاصة في بعض المواعيد الاجتماعية كفترات الامتحانات والتسجيلات المدرسية والجامعية (حيث لاحظوا غيابهم المتكرر في هذا المجال)، لذا فالطيار الجزائري يرجع هذا إلى مشكل تنظيم العمل اللاعقلاني وبالتالي يضع الإدارة في واجهة المسؤولية لأنه حسب رأيه إذا قامت هذه الخيرة بإدخال الطيار في اتخاذ القرار عند بعض الأمور التي لها علاقة بمهنته فإن مثل هذه الإشكالات لا تحدث إذ أنه وحسب تصريح رئيس النقابة فتنظيم الرحلات يتم بطريقة فوضوية ومكثفة خاصة مع اقتراب المواعيد الاجتماعية المهمة كالعطل (تنقل المسافرين داخل وخارج الوطن) وموسم الحج، أين يجد الطيار نفسه محصورا بين الواجب المهني والالتزامات العائلية لكن في الأخير يفضل القيام بعمله على أحسن وجه لا لشئ إلا لإرضاء الزبائن وربما الإدارة التي ينتظر منها الكثير، حسب المراسلة التي توجهوا بها لمديرية العمليات في أوت 2005 والتي مفادها أن نقابة الطيارين المدنيين الجزائريين وباسم منخريطها من القاعدة إلى رأس الهرم تطالب إدارة المؤسسة بإعادة النظر في تنظيم العمل وتوزيع الرحلات، حتى لا تكون مضطرة لإتخاذ إجراءات لا تعود

على المؤسسة بالفائدة هنا يتبين كيف أن الطيار الجزائري يؤدي عمله رغم التزامه بالواجب المهني والابتعاد في العديد من الأوقات حتى عن إلتزاماته العائلية الشيء الذي يخلف له جوا من القلق في مواصلة مشواره المهني الذي أصبحت وضعيته تتعفن يوما بعد يوم.

06-03- القلق هاجس الطيار الجزائري:

أصبح يأخذ موضوع القلق حيزا كبيرا في العلوم الانسانية، في الولايات المتحدة الامريكية كل المعاناة التي تحصل في أماكن العمل أخذت إهتمام الباحثين والدارسين في الكتب والدوريات وحتى في البرامج الموجهة لطلبة التسيير حيث خصصت فصولا بكاملها لدراسة أسباب وخلفيات القلق الذي يعاني منه العمال ففي الجزائر وعلى غرار عمال العالم أصبحت الطبقة الشغيلة تعيش جملة من الاضطرابات في العمل تؤدي في معظمها إلى حالات من القلق والامراض المزمنة وحتى إلى إنخفاض للزمن العمري لبعض الفئات العمالية كالأساتذة وسائقي المسافات البعيدة وعمال الدوريات الليلية، وهذا ناتج كما هو الحال في دول عديدة كفرنسا أين "أصبحت بعض المؤسسات تتساءل عن ظروف العمل وتنظيمه، عن أسباب القلق المتصاعدة والمتعددة فمنها: المهنية، التنظيمية: كتضخيم العمل، الخوف من البطالة، حالة السوق المتدهورة ،ضعف الضمانات، بقاء إن لم نقل تعدد المهن ذات وسائل العمل البدائية وخاصة تراجع النقابية"[1].

"فحسب سبر للآراء أنجزته الجمعية من أجل إطارات المهندسين والتقنيين فإنه **60%** منهم يعتبرون أعباء العمل مفرطة فثلث أرباع (¾) العمال في فرنسا يصرحون بأنهم يحسون نوعا من القلق خلال ممارستهم لعملهم و هذا نتيجة للأعباء الثقيلة المحتمة عليهم والتي لم يجيدوا لها حلا من خلال التنظيم الحالي للعمل"[2].

"فالعمال المهرة هم الأكثر تعرضا للقلق الذي أصبح يمسّ معظم العمال الأجراء بأخذ صبغة الظاهرة التي يجب أن تتأقلم مع التغيير"[3]، فإذا كان القطاع الصناعي يعاني من المشاكل المالية والتجارية فقطاع الخدمات من جهته أصبح يعاني من مشاكل التصنيع وعدم ثبوت معايير وأنظمة التقويم". فالباحث الامريكي كاراسيك (KARACECK) يتحدث عن هامش المناورة والذي يسميه بـــ job latitude إذ أنه كلما تكثف أعباء العمل كلما تقلص وضعف هامش المناورة وكنتيجة يحصل إرتفاع نسبة القلق عند العمال"[4].

---

[1] David Caroline et Sophie Savereux Source de stress in Revue problemes politiqnes et sociaux (dossiers d acturalité mondiale). , ed: documentation francaise . N°867.14decembre 2001.p58.

[2] Sandrine (Foulon), Salariés stress vous gagne,in revue lia ons sociales, Paris , septembre 2000, p 64.

[3] Sandrine (Foulon, Opcite, P 58.

[4] Sandrine (Foulon) Opcite, P 61.

يمكن أن نقول بإلزامية وجود نوعا من الاستقلالية في تأدية عمل ما، فربما هذا العامل يقلص من نسب القلق بإعتبار أن القلق له علاقة متميزة مع تكثيف العمل، الصراع ضد الوقت "فالعمال الاجراء أصبخوا يعانون من ديكتاتورية الوقت حيث أنه يربحهم للوقت يكسبون الاسواق، فالعامل دائما يخاف أن لا يكون عند مستوى ظن صاحب العمل".

القلق ينجم كذلك عن عوامل أخرى كإنتظار الترقيات، الأجور التي ليست دائما في مستوى العمل الذي تقوم به بعض الفئات المهنية، وكذلك من العلاقات المهنية الغير منظمة. خاصة في المهن ذات العلاقة المباشرة مع الزبائن، أين نجد هؤلاء العمال دائما بين هاجس الواجب المهني والمشاكل المستعصية والتي تتسبب فيها بعض الجهات التي من المفروض أن تعمل عن التقليص من حدة الضغط الذي يعانيه العمال، وهذا بإيجاد معايير تسير مجال صلاحيات كل طرف من الاطراف المعنية بتسيير قطاع ما، خاصة إذا كان ذو طابع إستيراتيجي خدماتي مثل ما هو عليه الحال في مجال الطيران المدني الجزائري، الذي يشتغل مع عدم وجود ميثاق يسير ديناميكيته التي تتطلب الكثير من العمل العقلاني والمخطط حتى تلبى رغبة الزابائن عن الوجه الصحيح واللائق، فنرى عمال هذا قطاع متذمرين دوما من الظروف المتدهورة التي يؤدون فيها عملهم. فإذا أردنا التركيز على الجانب النفسي لهؤلاء العمال و كمثال الفئة المهنية المعنية بدراستنا سنلاحظ من خلال اجاباتهم عن بعض الاسئلة الخاصة بالظروف التي يؤدون فيها عملهم (الاسئلة رقم 44.43.42 و47 من الاستبيان) تداول بعض العبارات نذكر منها:

- أنا متخوف لما بعد التقاعد
- أخاف أن تنزع مني رخسة القيادة بعد أي فحص طبي الذي يرفضون المركز الذي يقام به حيث يقترحون مايلي: يجب تغيير هذا المركز أو إنشاء مركز ثاني تجري فيه الفحوص المغايرة (contre-expertise) بطلب من الطيار الذي يقرر في حقه سحب رخصة الطيران وهذا لأي سبب صحي"[1].

فعند إجراءنا لبعض المقابلات لاحضنا إستياء الطيارون من الظروف التي يؤدون فيها عملهم حيث يقول أحدهم" لا يوجد أي تسيير لمهنة الطيار، فهذا الأخير يعاني من عدة

[1] Sandrinee (foulon) IBID,.P62

مشاكل ناجمة عن تجاهل الجهة الوصية له والتي لا يهمها شيء سوى إجراء الرحلات مهما كانت الظروف، فالطيار يعاني من هذه الفوض في التسيير المتميزة بتجاهل الجانب النفسي والانساني له. فغياب الحكمة في تنظيم هذا القطاع ممكن أن يؤدي إلى كوراث لا تحمد عقباها. حتي ولو جددنا الاسطول بنسبة 100% هذا لايهم إذا بقيت طرف التسيير على ما هي عليه، لا تساير التحولات النوعية والسريعة التي يعرفها مجال الطيران المدني وهذا لايتم في مؤسستنا خاصة مع عدم وجود برامج لإعادة تكوين الطيارين لمواكبة درب التكنولوجيات الحديثة التي هي من حق هذه الفئة التي من المفروض أن تؤدي عملها على أحسن وجه". دائما في نفس الإطار نرى النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين، تطالب دائما بإطار خاص قصد ضمان ظروف لائقة للعمل وهذا ما تطرقت له خلال الاجتماع الذي أقيم بتاريخ 05 أوت 2005 والذي كانت من بين نقاط جدول عمله **أمن الطيران الجوي** حيث طلبوا وفي مراسلة لمدير العمليات بالمؤسسة، أن يرخص لهم بعقد جمعية إستثنائية قصد مناقشة هذا الموضوع (أمن الطيران الجوي) الذي يعتبر الركيزة الأساسية في مطلبهم الأساسي أي الإطار الخاض بالطيار، والذي يرون فيه ميثاقا يسن القوانين التي تجدد مجال صلاحيات كل طرف معني بالملاحة الجوية الجزائرية، وكذلك قصد القضاء على حالة التخوف التي يعيشها أي طيار يقترب تقاعدة حيث يصرح الأمين العام للنقابة: "العمر الزمني للطيار الجزائري لايتجاوز ستون (60) سنة إذ أنه عند إنتهاء مدة عمله بالمؤسسة يكون يعاني من مشاكل صحية، كمرض القلب، والسكري وإرتفاع الضغط الدموي، هذا كله ناجم عن حاله القلق التي كان يؤدي فيها عمله، لغياب الضمانات والمحفزات في المؤسسة التي قض فيها مدة طويلة تصل أحيانا إلى خمسة وثلاثون (35) سنة.

04-06- تصور الطيار الجزائري للخوصصة:

لعل أهم استنتاج لم نكن نتوقعه قبل الانتهاء من هذه الدراسة، هو قبول الطيار الجزائري لفكرة خوصصة المؤسسة التي ينتمي لها، و هنا السؤال الذي يطرح نفسه لماذا هذا الاقتناع وما هي مبرراته؟

مما لاشك فيه أن المؤسسة الوطنية للنقل الجوي بالجزائر لا يمكنها كما كان في السابق أن تعتمد فقط على الدولة لحل مشاكلها المالية لأنها بدأت تتراجع شيئا فشيئا عن مسؤولياتها، من هنا يجب أن تجد هذه المؤسسة الطرق التي تواجه بها هذه العراقيل للخروج من هذه الوضعية، فإنه يجب حل العديد من المشاكل ذات الطابع التقنيى القانوني والاقتصادي لكن يجب أن تبحث كيف يمكن "دراسة وعرض هذه المشاكل؟ هذا لايتم إلا عن طريق دراسة الوضعية الدولية الحالية والخصوصيات التي تشتغل وتتطور فيها مؤسسة النقل الجوي الجزائري دون تجاهل الإطار الوطني والاصلاحات الاقتصادية التي تمت أو التي هي في طور الاقتراح خاصة في مجال الطيران المدني"[1] أي المناقشات والتشاورات الجارية حاليا لإحتمال خوصصة النقل الجوي أو على الأقل الإستثمار الخاص فيه، لأن السلطات السياسية لا تفكر في خوصصة كاملة لمؤسسة الخطوط الجوية الجزائري، بل التوجه نحو إستثمار القطاع الخاص، أي أنه يجب توقع تقليص دور الدولة في تسيير هذه المؤسسة وهذا لعطاء ها فرصة دخول مجال المنافسة عوضا عن السقوط في فخ تبني الدولة وبالتالي فقدان كل الاستقلالية.

إلا أنه يجب الاشارة أن خوصصة رأسمال هذه المؤسسة لا يعني أبدا خوصصة منظومتها التشريعية، لهذا على السلطات المعنية أن تفكر في إصلاح شامل لمنظومة الملاحة الجوية وهذا "بوضع قانون للنقل الجوي المدني والذي تنبثق منه وبكل و ضوح السياسة الجديدة لمجال الملاحة الجوية الوطنية"[2].

---

[1] TABET A, et Kaddous F., Privatisation et transport aérrien en Algerie in Revne IDARA (ENA), Volume 09, n°02. 1999. P 56.

[2] Revne IDARA. Opcite. P 60.

إن هذه الأخيرة ومنذ نشأتها تسير حسب إطار قانوني لا يساير الاوضاع الاقتصادية والتحولات السريعة التي يشهدها الطيران المدني عبر العالم. وهذا ما أكده لنا أعضاء النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين، حيث أنه ومن خلال إجاباتهم عن بعض الاسئلة الخاصة برأيهم حول إمكانية خوصصة المؤسسة التابعين لها، وجدناهم أكثر إستعداد لذلك من الإدارة نفسها، لأنهم أصبحوا مقتنعين بأن النقل الجوي في الجزائر يتأثر مباشرةلما يجري في العام "فمؤسسات النقل الجوي المغاربية و الجزائر واحدة منها تتطور في إطاردولي تميزه المنافسة والحركية السريعة في مجال خوصصة مؤسسات النقل الجوي للدول المتطورة وخاصة أوربا التي تعتبر أهم سوق حرة مجاورة لدول المغرب العربي"[1].

وكما هو متوقع فإن من نتائج خوصصة مؤسسات النقل الجوي عبر العالم، هو إرتفاع نسبة المنافسة الذي يؤدي إلى إحتكار طرف وتراجع طرف آخر، لهذا يصبح محتما على مؤسسات العديد من الدول أن تتأقلم مع هذه الوضعية وللواقع الجديدين قصد تفادي سقوطها في فخ الافلاس والضياع. هذه النتائج الوخيمة يتخوف منها الطيارون الجزائريون حيث نراهم وعند إجاباتهم عن مؤسستهم يصرحون بما يلي:

- لوضع حد للفوض في التسيير.
- للهروب من فخ هيمنة الدول الاخرى على السوق المغاربية.
- لإنقاذ الوضعية الحالية.
- لمواكبة درب الدول الأخرى.
- للإبقاء على صمعة النقل الجوي الجزائري.
- للخروج من المشاكل المالية والتي تؤدي إلى مشاكل مهنية واجتماعية للطيار وبالتالي هذاالأخير يصبح يؤدي عمله في جو يعمه الأمن والأطمئنان على مستقبل المهنة.

كذلك نرى الطيارين يشجعون فكرة الخوصصة أو لإستثمار الخاص في مؤسستهم لتفادي ما جرى عند ظهور شركة الخليفة أين عمت الفوضى وعدم الاستقرار خاصة مع هروب الطيارين من المؤسسة الأم، إثر الإغراءات المتزايدة التي كانت تقدمها هذه الشركة لكن سرعان ما إنتقلت الوضعية وأصبح الطيار الذي كان يتقاض أجر خياليا

[1] Revue IDARA. Ibid. P57.

محالا على البطالة، ويعاني من مشاكل نفسية ومازال الأمر تعقيدا هو رفض مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية إعادة إدماجه رغم قبول ومطالبة زملائهم في المهنة، هذا مابقي يشكل هاجس الطيارين الجزائريين، وفي إطار نشاطهم النقابي، هم الآن في مرحلة البحث عن مؤسسات نقل أجنبية بحاجة إلى طيارين قصد توظيفهم بها وهو إجراء، تقوم به حاليا نقابة الطيارين (أوت 2005) للتوسط لدى شركة مغربية لتوظيف الطيارين اللذين أحيلوا على البطالة .

فكما صرح لنا الأمين العام للنقابة بتاريخ 05 أوت 2005 "بأن أي طيار في العالم يأمل إلى أجر أحسن في مستوى المهمة الخدماتية التي يقوم بها". هكذا يأمل الطيار الجزائري في تغيرات عديدة في مجال الطيران المدني الجزائري[1] "لأن الدولة لا يمكنها حاليا أن تلبي كل الحاجيات المالية لمؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، تلك المؤسسة التي تعيش مشاكل مالية لشراء المعدات الخاصة بتجديد الأسطول الجوي الذي أصبح محل انتقاد المنظمة الدولية للنقل الجوي". والشغل الشاغل لأعضاء النقابة الوطنية للطيارين، لأن هذا له أثر كبيرا على أمنهم وأمن المسافرين. هكذا ورغم اقتناع الفاعل الأساسي في مؤسسة النقل الجوي ألا وهو الطيار بإلزامية وضرورة إدخال الاستثمار الخاص بالقطاع الذي يشتغل فيه إلا أنه يمكن القول بأن في الدول المتخلفة لا يمكن الخوصصة كما هو عليه الحال في الدول المتطورة وهذا الأنه[2] "في الدول المتخلفة الرأسمال الخاص ليس في تطور لذا يجب وقت لكي يتم فيه تقسيم فعلى للرأسمال على السكان".

[1] Le phare. Journal des échanges internationaux des transports et de la logistique, N° 71. Alger .Mars 2005. p 20.
[2] Revue IDABA (ENA). Ibid, p 64.

10-07- <u>الخاتمة</u>:

رأينا من اللائق حوصلة بحثنا هذا بعبارة إفتتحناه بها والتي مفادها أن: من نتائج الثورة الصناعية هو ظهور فئتين إجتماعيتيين وهما أرباب العمل والطبقة العاملة، هذا الاخير التي عانت الكثير من إستغلال أصحاب المصانع لها ببريطانيا (مهد الثورة الصناعية)، حيث كانت قوة عملها تباع وتشترى كأي سلعة من خلال **قانون العرض والطلب،** هكذا تشكلت حركة عمالية نقابية، لخصائص المجتمع والسياسات المتبعة آنذاك. فللحد من إنتهاكات أصحاب رأوس الاموال شكل العمال الاجراء طبقة البرولتياريا إثر ما عانوه من إستغلال وظروف صعبة العمل، حيث فكروا في تشكيل تنظيمات تحميهم من هذه التجاوزات، وتأسست ببريطانيا ولأول مرة سنة 1825 جمعيات مهنية (trade union)، ثم تعدت هذه الحركة العمالية بلدان أخرى كفرنسا التي بعدما إستاء عمالها من السياسات القمعية آنذاك من خلال قانون شابو لبية (la loi de chapelier) قاموا بإتصالات مع عمال في دول أخرى وإحتكووا بمنظمات نقابية خاصة البريطانية والامريكية فإستطاعوا أن يشكلوا لائحة مطالب (بعد رجوعهم من مؤتمر فيلا ديلفيا) تحمل في طياتها المطلب الاساسي أي حقهم في تأسيس النقابات والانظمام إليها. وهذا ما حدث بمجيئ قانون فالداك روسو (la loi de Waldek Rousseau) (21 مارس 1884) الذي يسمح للعمال الفرنسيين بالتأسيس والأنظمام إلي نقابات، يدافعون فيها عن حقوقهم المادية والمعنوية. كما هو معروف في تلك الفترة كانت لفرنسا مستعمرات في المغرب العربي (تونس المغرب والجزائر) وقانون فالداك رسو لم يستثني عمال هذه الدول من ممارسة العمل النقابي الأمر الذي سمح لهم بالانخراط في نقابات فرنسية، وأهمها الكونفدرالية العامة للشغل (C G T)، التي كان من مصلحتها كسب المزيد من المنخرطين لاحتكار المجال النقابي على النقابات الأخرى، كالكونفدرالية الفرنسية للعمال المسيحيين (C F D T) ونقابة قوة العمل .(F.O).

هذه الأمور كلها كان يعرفها العامل الجزائري لكنه كان يعرف كذلك أنه مجبر للانخراط قصد إكتساب صفة النقابي التي تعطي له عدة إمتيازات كالتنقل الحر داخل وخارج البلد الذي يكون فيه، كذلك لإقناع عمال ما وراء البحار على تدعيم قضيته الجوهرية، آلا وهو إستقلال البلاد، إنخراط هذا العامل وبقوة في الكونفدرالية العامة

للشغل، مقتنعا بأن فرنسا لا يمكن أن تمنحه الاستقلال، لذا فكر في تأسيس تنظيمه النقابي الخاص، وهذا ما حصل بتأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956، الذي كان له دورا فعالا في الإسراع باستقلال البلاد. لكن وبعد السنوات الأولى من الاستقلال أصبحت هذه النقابة جهازا تابعا للدولة، خاصة في عهد الرئيس هواري بومدين حيث "كان كلما يشكو ضغوطا داخل السلطة يلجأ إلى المظاهرات والتجمعات العمالية والشعبية كوسيلة ضغط القياس شعبيته أمام معارضيه داخل أو خارج السلطة، حيث فعل ذلك بمناسبة الصعوبات التي عرفها أثناء تطبيق الثورة الزراعية أو أزمة الصحراء الغربية، وبمناسبة إنفجار مجموعة وجدة (1975.1974)". وهذا ما نراه جليا مثلا في اللائحة التنظيمية الصادرة عن المؤتمر الرابع للإتحاد العام للعمال الجزائريين حيث نقرأ "في هذا الإطار فإن الاتحاد العام للعمال الجزائريين، المنظمة التي تعتبر جزءا لا يتجزأ من السلطة الثورية يعتبر هدفها الأساسي هو تنظيم وتجنيد مجموع العمال وفي كل قطاعات النشاط الاقتصادي، الذهني والعملي اعتمادا على مبدأ أحادية الحزب الطلائعي، جبهة التحرير الوطني"[1].

هكذا وبعد وفاة رائد المشروع الجزائري (هواري بومدين) في 1978 وجدت السلطة نفسها أمام إرث تاريخي ثقيل ومسدود "لأنه وعند نهاية السبعينات كان للجزائر موروثا اقتصاديا وإجتماعيا، أساسيه قطاع عام يغذيه الريع البترولي السريع التطور"[2]. في هذه الفترة عاشت الجزائر تنظيم جديد في العلاقات بين العمال والمسيرين آلا وهو التسيير الاشتراكي للمؤسسات (GSE)، علما بأن أهم ما يميز هذا النظام هو مشاركة العمال في تسيير المؤسسات التي يشغلون بها، إذا أنه "ورغم الطابع الغير واضح لهذه العملية فإنها أعطت ديناميكية جديدة للنقابات العمالية التي ألتف حولها عمال الصناعة وأصبحوا قوة يعول عليها"[3]. لكن مع إستحواذ الحزب الواحد عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين، أبعد كل النقابيين النشطاء وأرجع هذا التنظيم إلى مهمته السابقة إي عبارة عن جهاز بيد السلطة في خدمة مركزيتها "من هنا أصبح العمال لا يثيقون ولا يؤمنون بالتسيير

---

[1] الإتحاد العام للعمال الجزائريين، اللآئحة التنظيمية الصادرة عن المؤتمر الرابع، قصر الأمم، الجزائر 02-06 أفريل 1973، ص 66.

[2] E kenz Ali, Au fil de crise 04 etndes sur l’algerie et le monde arabe, ed: bouchene, Alger, 1 er trimestre 1989, p 53 .

[3] El kenz Ali, Opcite, p 62.

الاشتراكي للمؤسسات، حيث فقدوا ثقتهم في النقابة وإبتعدوا عنها وهكذا فقدت من هيبتها وقوتها"[1]، من هنا وجدت السلطة نفسها في الموجهة المجتمع المدني وحينها عمت حالة الأنوميا حيث أصبحت لم تنفع عملية التهدئة الاجتماعية ولم تصبح السلطة تلجأ إلى المنظمات الجماهيرية وإستبدلت كل ذلك بأجهزة أخرة كالعدالة والشرطة لقمع أي محاولة تنديد وإحتجاج. ففي الوقت الذي أصبحت النقابات شاغرة[2] "فتحت المساجد على الشوراع، حينها أدت الازمة الاقتصادية إلى أزمة داخل النظام الاجتماعي، مع إفتقاد السلطة لإطار جديد يتماش والوضعية الجديدة قصد مواجهة الاحتيجاجات الاجتماعية". عند هذا الحد من الاستياء العمالي عزمت كل الفئات المهنية على تغيير وضعيتها وهذا بالمطالبة بنقابات مستقلة تحميها من الثنائية الخطيرة، والمتمثلة في لا مبالاة الادارة وتواطأ المركزية النقابية. هكذا وبعد أحداث أكتوبر 1988 التي من نتائجها التعديل الدستوري لفيفري 1989 والذي وفي مادته الثالثة والخمسون (53) فتح المجال للتعددية ومنها قانون (90-14) لـــ : 02 جوان 1990، الذي سمح لكل الفئات المهنية من التأسيس والانظمام إلى نقابات مستقلة حيث ومع الإطارالتشريعي التعددي في مجال العمل إستطاعت فئات مهنية مختلفة من صحفيين، وأساتذة وأطباء وصيادلة وطيارين من تأسيس نقابات مستقلة فئوية تخدم مجال كل فئة منهم، "لكن فقط النقابة الاسلامية للعمل التي تأسست في 1990، إستطاعت أن تتواجد في كل جهات الوطن وفي كل القطاعات كما تمكنت من المشاركة إلى جانب المركزية النقابية في المفاوضات حول الأجور"[3].

هذا ما جعل المركزية النقابية تتخوف من افتقاد الاحتكار، لكن سرعان ما تغيرت الأمور مع تعليق النقابة الإسلامية للعمل، وبعد توقيف المسار الانتخابي، وهكذا تخلصت من المنافس العنيد. هنا يمكن القول بأن المركزية النقابية أرجعت الثقة في نفسها حيث أن تراجع العمل النقابي عند العديدمن النقابات المستقلة جعلها تتحكم في الأمور.

إلا أنه لا يصح الجزم في هذه الوضعية، لأنه وبالموازاة هناك فئات مهنية وبالرغم ما يقال عن نشاطها النقابي، استطاعت أن تجد لنفسها إسيتراتيجية تتبعها للدفاع بمطالبها

---

[1] El kenz Ali, Ibid, p 63.
[2] El kenz Ali, Opcite, p 73.
[3] Revue cread, nouvelle législation pluraliste du travail et création des syndicats autonomes , N°25 , 2é trimestre, Alger , 2000, p 50.

مرتكزة في ذلك على بعض الميزات الخاصة بها، كفئة الطيارين المدنيين الجزائريين اللذين استطاعوا أن يجدوا لأنفسهم إيستيراتيجية لممارسة الفعل النقابي، حيث ومن خلال دراستنا لهذا الفئة والغوص في مونوغرافية تمكننا من معرفة نوعية وطبعية مطالبهم، التي لم تكن لترى الوجود لولا عزم الطيارين على التخلص من احتكار الفرع النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين والذي لم يتم بمهمته للتغيير عن إنشغالاتهم. هكذا وإثر المعاناة من ظروف العمل القاسية والتي لا تتماشى مع التوصيات الدولية في مجال الطيران المدني، أعطى الطيار الجزائري صيغة الفئوية لنقابته، ويظهر هذا من خلال مطالبه الرئيسي ألا وهو **الإطار الخاص بالطيار**، والذي يجد نقطة إنطلاقه من الاتفاقية التي ارتمت بين نقابة وإدارة الخطوط الجوية الجزائرية سنة 1992، حيث أنها لم تطبق لحد الآن علما بأن أهم ما تتطرق له هذه الاتفاقية هو **الامن الجوي**، وبالتالي سلامة الطيار، المواطن ورد الاعتبار لمؤسسة النقل الجوي المدني بالجزائر. هكذا ومع تراكم المشاكل لم يجد الطيار الجزائري سوى مغامرة الممارسة النقابية لإقتناعه بطبيعة المطالب التي قدمها للجهة الوصية والمحوصلة في الإطار الخاص به الذي لم يكن إن لم تسعى الإدارة إلى التأسيس لميثاق للطيران المدني يكون بمثابة القانون الذي يضبط مجال صلاحيات كل طرف من أطراف الملاحة الجوية الوصية. ومنها فئة الطيارين والتي من خلال دارسة منوغرافية لها لاحظنا ما يلي:

- أن الطيار الجزائري (كما سبق ذكره) إرتكز على إزدواجية التكلفة الباهضة في تكوينه التي أدت إلى تخصص عال ومهارة مهنية أقنعته بضرورة الضغط بها على الجهة الوصية قصد تحقيق مطلبه الرئيسي وهو "الإطار الخاص بالطيار" الذي من خلاله قامت نقابية بصياغة مطالب تعكس الظروف التي يؤدي فيها الطيار عمله وهي كإنعدم الأمن الجوي، إنعدام التسيير العقلاني والمحكم لهذا القطاع، كذلك عدم إعطاء هذا الفاعل الاجتماعي الرئيسي في الاقتصاد الوطنية المكانة التي يستحقها. حيث أنه ومن خلال البحث الميداني لاحظنا إستياء من الوضع من جهة ومن جهة أخرى عزمه على العمل إقناع الجهة الوصية على إحداث إصلاحيات تقنية وقانونية في مجال الطيران المدني يتماشى والمستجدات السريعة في العالم. حيث وأنه من خلال مشاركتها في مؤتمرات الفيدرالية الدولية للطيارين المدنيين يطلب منها تحسيس السلطات الجزائرية لإحداث تغيير في ظروف عمل الطيار، هكذا ورغم المشاكل والعراقيل واللامبالاة التي يعاني منها

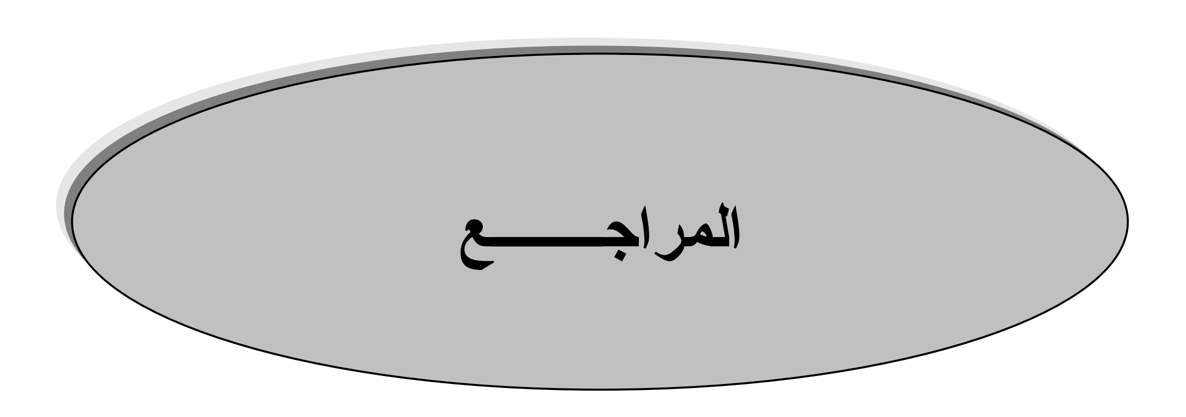
الطيار الجزائريين من قبل الإدارة نراه يعطي وباستمرار صبغة العالمية لمطالبة وبالتالي لنقابة حتى تكون أكثر إستقلالية في إتخاذ القرارات، إلاّ أن الطيّار الجزائري وبحكم إحترامه لمهنته نراه في نهاية الأمر يفكر وبالدرجة الأولى في الزبائن الذي يرى أنهم يسافرون في ظروف سيئة حيث تتوقع حدوث كوراث لا يحمد عقباها حتي ولو جدد الأسطول الجوي كلية لأن المشكلة تمكن في طريقة التسيير، لهذا فهو، يشجع إدخال الإستثمار الخاص أو الخوصصة الكلية لمؤسسته ومجال الطيران المدني، حتى يتخلص الطيار من كل هذه المشاكل كالقلق في تأدية عمله، والخوف من المستقبل المجهول (خاصة لما بعد التقاعد) كذلك فعند حديثنا معهم وإجاباتهم عن أسئلة الإستبيان تبين أنهم لا ينوون تشجيع أبناءهم أو أي فرد آخر إلى إختبار هذه المهنية (ولو أنهم إختاروا عن قناعة و طول انتظار). هذا ما يجعلنا نستنتج ما يلي:

- "زوال أسطورة السبعينات والمتمثلة في الأبن الطيار، لتحل محلها ظاهرة الطيار البطال ترى هل ستبقى نقابة الطيارين المدنيين تدافع عن مطالبها والدفاع عن الفئة التي تكونها الأمر أكيد إذا ما أخذنا بعين الإعتبار ما صرح لنا به أعضاء هذا التنظيم بأنهم لم يتهاونوا في الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية لزملائهم مهما كانت العواقب أوليس مطلبهم الرئيسي (الإطار الخاص بالطيار) دليل على مدى نجاح إستيراتيجيتهم النقابية والتي أثمرت على بعض النتائج كتحسين الأجور، التنظيم لفترات التكوين وتجديد الأسطول الجوي إلى جانب هذا لازلت نقابة الطيارين المدنيين الجزائريين تعمل قصد تغيير المنظومة القانونية لمجال الطيران المداني بإقتراحها لإنشاء ميثاق الملاحة الجوية وبالتالي الأسيس للإطار الخاص بالطيار وهذا هو الهدف الأساسي للإستراتيجية النقابية عند الطيار من خلال نقابته المستقلة التي إستطاعت الاستحواذ على معظم الطيارين (من خلال الإنخراطات) من هنا يمكن الأخذ بالفكرة التي مفادها أن الباحثين في التنظيمات الصناعية يؤكدون على أن أسلوب التفكير الذي إعتاد عليه العامل اليدوى لا يتسق مع أسلوب تفكير العامل التقني أو من هو أعلى منه ثقافة ومهارة لأن هذا الأخير وبحكم خبرته يتمكن أن يوجه تفاوضه قصد الحصول على بعض الأمتيازات لإكتساب المهارة التي تكون له مهمه حل العديد من المشاكل التي تهم المنظمة حيث أنه يمكنه التفاوض بمرونه مع من يترأسه (الجهة الوصية) قصد تحقيق مطالب الفئة التي ينتمي إليها، أو حتى في إقناع زملائه ببعض الأفكار وترى الآخرى لأنها لاتعود بالفائدة عليهم وعلى

مؤسستهم وحتى على التنظيم النقابي الذي قاموا بتأسيس لغرض خدمة مطالب إجتماعية ومهنية تهمهم كفئة تمارس حركية إقتصادية أو خدماتية هذا كله قمنا بتطبيقه على الفئة المعنية بالدراسة (فئة الطيارين) لأننا عند إختيارنا لها كان للعوامل الثلاث التالية:

- للمكانة الإستيراتجيةلمهنة الطيار .
- لعنصر مهارة الطيار.
- لعنصر ثقافة الطيار.

من هنا ترجعت عندنا الفكرة التي مفادها أن الطيار يمثل فئة إجتماعية لها إمتيازات بحجم طبيعة عملها وتكوينها. فهل السلطات الجزائرية سوف تعمل على تغير الأمور أم هي مستعدة لخسارة هذه العناصر (الطيارين) التي كلف تكونهم أموالا باهضة و مسارا طويلا؟


المراجـــــــع

قائمة المراجع في المنهجية بالعربية:

01- عبد الرحمن محمد (العيسوي)، علم نفس التربية والاجتماع، دار الراتب الجامعية، بيروت، 1999.

02- موريس (إنجرس)، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، إشراف: مصطفى (ماضي)، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2004.

قائمة المراجع في المنهجية بالفرنسية:

01- Megdiche (Cyrille), Techniques de recherche et techniques d'analyses en sciences sociales, EPAU, Alger, 1979.

قائمة المراجع حول الموضوع بالعربية:

01- عبد الناصر (جابي)، الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الإجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الثلاثي الرابع، الجزائر، 2001.

02- علي (بن داهية) وآخرون، القاموس الجديد للطلاب، مادة النقيب، تونس، الجزائر، 1979.

03- محمد (بومخلوف)، اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سبتمبر 1991.

04- منير (موسى)، الحركة العمالية والنقابات العمالية، مخطوطات وحدة العلاقات الصناعية، دار النشر، لبنان، بيروت، السداسي السادس، 1989.

قائمة المراجع حول الموضوع بالفرنسية:

01- Aron (A-L), Guide pour la legislation et la réglementation du travail, prévention et réglementation des conflits collectifs de travail et exercice de droit de gréve, levret N° 06 , 1991.

02- R. Brooks Thomas, Le labeur et la lutte: histoire du mouvement ouvrier américain, ed: economica, Paris, 1983.

03- Crozier Michel et Fiedberg Erhard, L'Acteur et le système, ed: Schwatzenberg, Paris, 1977.

04- Fares Mohamed, Aissat Idir, documents et témoignages sur le syndicalisme algérien, ed: ENAD – ENAL, andalouses, Alger, 1992.

05- Gilles Feréol, Dictionnaire de sociologie, ed: Armon Colin , Paris, 1977.

06- GAlain eledan, Les syndicats: CFDT, CDTC,FO,GT à travers leurs propres textes, à quoi servent les syndicats? la viet des militants, ed: Hatier, 2ème édition, Paris, 1979.

07- Guyaire, Les syndicats ouvriers, ed: Armon Colin, Paris, 1984.

08- Silvester P et Wagret P, Le syndicalisme contemporain, dossiers: sciences humaines, ed: Armond Colin, Paris, 1975.

قائمة الدوريات و المجلات بالعربية:

01- المجلة القضائية، تصدر عن: قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، العدد الثاني، الجزائر، 1990.

قائمة الدوريات و المجلات بالفرنسية:

01- Revue naqd: Benguerna Mohamed, hommage à Said Chikhi , , Alger mars , 2001.

02- Revue Sociologie de travail, la revendication élément d'analyse de la pratique syndicale, E Boumfelder, N° 02,Paris,1968.

03- Revue naqd, Said Chikhi, Question ouvriére et rapports sociaux en Algerie, N°06, Alger, mars, 1994.

04- Revue Problèmes politiques et sociaux (dossiers d'actualité mondiale), source de stress en hausse, David Caroline et Savereux Sophie, ed: documentation française, N° 867, 14 décembre, 2001.

05- Revue liaisons sociales, Coulon Sandrine, salariés stress vous gagne, Paris, septembre, 2000.

06- Revue cread, Capital privé et patrons d'industries en Algérie : 1962-1982 , propositions pour l' analyse des couches en formation, Liabes Djillali, numéro spécial, Alger, avril, 1984.

07- Revue Idara (ENA), privatisation et transports en Algerie, Tabet A et Kaddous F, volume 09, N° 02, Alger, 1999.

08- Revue le phare: journal des échanges internationaux des transport et de la logistique, N° 71 Alger, mars, 2005.

09- Revue Insanyat, approche monographque, N° 16 ,janvier – avril, Oran, 2002.

10- Revue cread, N° 52 ,Alger, 2é trimestre 2000.

قائمة القواميس بالعربية:

01- المنجد في اللغة والإعلام، المكتبة الشرقية، لبنان، بيروت، 1986.

قائمة القواميس و الدليلات بالفرنسية :

01- Encyclopédia universalis, volume 08, France, S-A, 1968.

02- Juris classeur , fascicule 565b, 2é cahier, septembre 1976.

03- Syndicat des pilotes de ligne Algeriens, memento du personnel navigant technique, 1ère édition, Alger, janvier, 1994.

قائمة المواثيق و المناشير بالعربية:

01- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،المرصد الوطني لحقوقالإنسان، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المؤسسة الوطنية للنشر والإشهار، الرويبة، الجزائر، 1996، رقم 04.

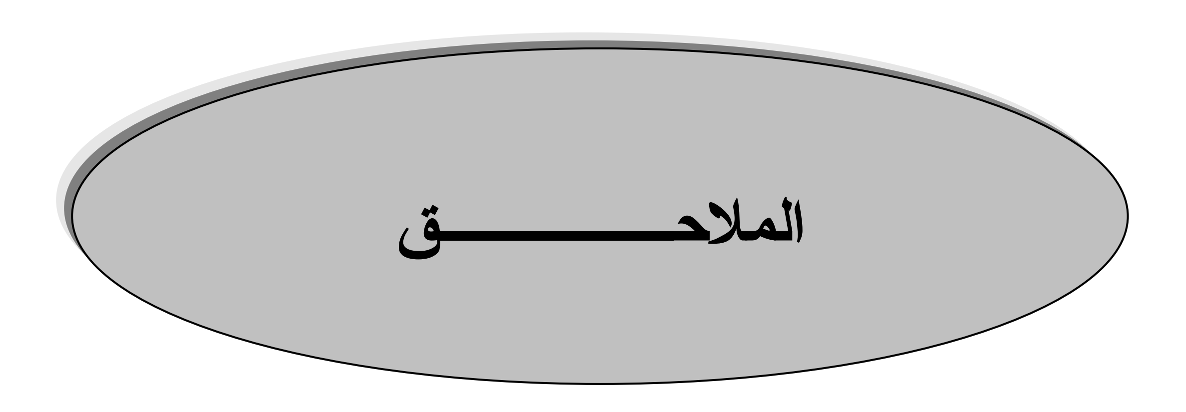
02- القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، طباعة الثورة الإفريقية، المادة الأولى، الجزائر 1990.

03- الثورة والعمل اللسان المركزي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، من تاريخ الحركة النقابية الجزائرية ، دراسات و بحوث وشهادات ناريخية.

04- الاتحاد العام للعمال الجزائريين، اللآئحة التنظيمية الصادرة عن المؤتمر الرابع، قصر الأمم، الجزائر، 02-06 أفريل 1973.

قائمة الإطروحات:

01- عبد الناصر (جابي)، شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع (الحلقة الثالثة)، مساهمة في سوسيولوجية النزاعات العمالية في الجزائر: 1969-1986، جامعة الجزائر، 1994.


الملاحـــــــــــــــــــــق

الملاحق

1- الاستمارة الأساسية (للطيارين المنخرطين).

2- إستمارة الممثلين النقابيين.

3-بطاقة الترشح لمنصب ممثل نقابي.

4- ورقة الإقتراع لإنتخاب الممثلين النقابيين

ملحق رقم 1: الاستمارة الأساسية (للطيارين المنخرطين).

-Université d'Alger
-faculté des sciences humaines et sociales
-département de : sociologie
-service : post-graduation.

Année universitaire 2004-2005

Dans le cadre de la préparation d'une thèse de magistère en sociologie ; spécialité : organisation et travail. Et qui a pour thème de recherche : la stratégie de la pratique syndicale à l'entreprise Air-Algérie : « étude Monographique du syndicat des pilotes de lignes algériens(S- P- L- A).»

-vous êtes priés (e) de bien vouloir remplir ce questionnaire.
Observation : les renseignements que vous nous donner ne seront utilisés qu'à des buts scientifiques. prière de Mettre un —X- devant la réponse choisie.

Adresse : département de sociologie
Rue Djamel Eddine El afghani : El –hammadia - Rostomia; bouzareah, Alger
Télphone : 075.01.86.55

-Université d'Alger
-faculté des sciences humaines et sociales
-département de : sociologie
-service : post-graduation.

Année universitaire 2004-2005

Dans le cadre de la préparation d'une thèse de magistère en sociologie ; spécialité : organisation et travail. Et qui a pour thème de recherche : la stratégie de la pratique syndicale à l'entreprise Air-Algérie : « étude Monographique du syndicat des pilotes de lignes algériens(S- P- L- A).»

-vous êtes priés (e) de bien vouloir remplir ce questionnaire.
Observation : les renseignements que vous nous donner ne seront utilisés qu'à des buts scientifiques. prière de Mettre un —X- devant la réponse choisie.

Adresse : département de sociologie
Rue Djamel Eddine El afghani : El –hammadia - Rostomia; bouzareah, Alger
Télphone : 075.01.86.55

-Université d'Alger
-faculté des sciences humaines et sociales
-département de : sociologie
-service : post-graduation.

Année universitaire 2004-2005

Dans le cadre de la préparation d'une thèse de magistère en sociologie ; spécialité : organisation et travail. Et qui a pour thème de recherche : la stratégie de la pratique syndicale à l'entreprise Air-Algérie : « étude Monographique du syndicat des pilotes de lignes algériens(S- P- L- A).»

-vous êtes priés (e) de bien vouloir remplir ce questionnaire.
Observation : les renseignements que vous nous donner ne seront utilisés qu'à des buts scientifiques. prière de Mettre un —X- devant la réponse choisie.

Adresse : département de sociologie
Rue Djamel Eddine El afghani : El –hammadia - Rostomia; bouzareah, Alger
Télphone : 075.01.86.55

-Université d'Alger
-faculté des sciences humaines et sociales
-département de : sociologie
-service : post-graduation.

Année universitaire 2004-2005

Dans le cadre de la préparation d'une thèse de magistère en sociologie ; spécialité : organisation et travail. Et qui a pour thème de recherche : la stratégie de la pratique syndicale à l'entreprise Air-Algérie : « étude Monographique du syndicat des pilotes de lignes algériens(S- P- L- A).»

-vous êtes priés (e) de bien vouloir remplir ce questionnaire.
Observation : les renseignements que vous nous donner ne seront utilisés qu'à des buts scientifiques. prière de Mettre un —X- devant la réponse choisie.

Adresse : département de sociologie
Rue Djamel Eddine El afghani : El –hammadia - Rostomia; bouzareah, Alger
Télphone : 075.01.86.55

-Université d'Alger
-faculté des sciences humaines et sociales
-département de : sociologie
-service : post-graduation.

Année universitaire 2004-2005

Dans le cadre de la préparation d'une thèse de magistère en sociologie ; spécialité : organisation et travail. Et qui a pour thème de recherche : la stratégie de la pratique syndicale à l'entreprise Air-Algérie : « étude Monographique du syndicat des pilotes de lignes algériens(S- P- L- A).»

-vous êtes priés (e) de bien vouloir remplir ce questionnaire.
Observation : les renseignements que vous nous donner ne seront utilisés qu'à des buts scientifiques. prière de Mettre un —X- devant la réponse choisie.

Adresse : département de sociologie
Rue Djamel Eddine El afghani : El –hammadia - Rostomia; bouzareah, Alger
Télphone : 075.01.86.55

-Université d'Alger
-faculté des sciences humaines et sociales
-département de : sociologie
-service : post-graduation.

Année universitaire 2004-2005

Dans le cadre de la préparation d'une thèse de magistère en sociologie ; spécialité : organisation et travail. Et qui a pour thème de recherche : la stratégie de la pratique syndicale à l'entreprise Air-Algérie : « étude Monographique du syndicat des pilotes de lignes algériens(S- P- L- A).»

-vous êtes priés (e) de bien vouloir remplir ce questionnaire.
Observation : les renseignements que vous nous donner ne seront utilisés qu'à des buts scientifiques. prière de Mettre un —X- devant la réponse choisie.

Adresse : département de sociologie
Rue Djamel Eddine El afghani : El –hammadia - Rostomia; bouzareah, Alger
Télphone : 075.01.86.55

-Université d'Alger
-faculté des sciences humaines et sociales
-département de : sociologie
-service : post-graduation.

Année universitaire 2004-2005

Dans le cadre de la préparation d'une thèse de magistère en sociologie ; spécialité : organisation et travail. Et qui a pour thème de recherche : la stratégie de la pratique syndicale à l'entreprise Air-Algérie : « étude Monographique du syndicat des pilotes de lignes algériens(S- P- L- A).»

-vous êtes priés (e) de bien vouloir remplir ce questionnaire.
Observation : les renseignements que vous nous donner ne seront utilisés qu'à des buts scientifiques. prière de Mettre un —X- devant la réponse choisie.

Adresse : département de sociologie
Rue Djamel Eddine El afghani : El –hammadia - Rostomia; bouzareah, Alger
Télphone : 075.01.86.55

-Université d'Alger
-faculté des sciences humaines et sociales
-département de : sociologie
-service : post-graduation.

Année universitaire 2004-2005

Dans le cadre de la préparation d'une thèse de magistère en sociologie ; spécialité : organisation et travail. Et qui a pour thème de recherche : la stratégie de la pratique syndicale à l'entreprise Air-Algérie : « étude Monographique du syndicat des pilotes de lignes algériens(S- P- L- A).»

-vous êtes priés (e) de bien vouloir remplir ce questionnaire.
Observation : les renseignements que vous nous donner ne seront utilisés qu'à des buts scientifiques. prière de Mettre un —X- devant la réponse choisie.

Adresse : département de sociologie
Rue Djamel Eddine El afghani : El –hammadia - Rostomia; bouzareah, Alger
Télphone : 075.01.86.55

QUESTIONNAIRE A L'ATTENTION
DES PILOTES D'AIR ALGERIE /ADHERENTS
Au SPLA

Thème de recherche : la stratégie de la pratique syndicale à l'Entreprise Air-Algerie

Etude monographique
du syndicat des pilotes de lignes
Algériens (SPLA)

QUESTIONNAIRE A L'ATTENTION
DES PILOTES D'AIR ALGERIE /ADHERENTS
Au SPLA

Thème de recherche : la stratégie de la pratique syndicale à l'Entreprise Air-Algerie

Etude monographique
du syndicat des pilotes de lignes
Algériens (SPLA)

QUESTIONNAIRE A L'ATTENTION
DES PILOTES D'AIR ALGERIE /ADHERENTS
Au SPLA

Thème de recherche : la stratégie de la pratique syndicale à l'Entreprise Air-Algerie

Etude monographique
du syndicat des pilotes de lignes
Algériens (SPLA)

QUESTIONNAIRE A L'ATTENTION
DES PILOTES D'AIR ALGERIE /ADHERENTS
Au SPLA

Thème de recherche : la stratégie de la pratique syndicale à l'Entreprise Air-Algerie

Etude monographique
du syndicat des pilotes de lignes
Algériens (SPLA)

QUESTIONNAIRE A L'ATTENTION
DES PILOTES D'AIR ALGERIE /ADHERENTS
Au SPLA

Thème de recherche : la stratégie de la pratique syndicale à l'Entreprise Air-Algerie

Etude monographique
du syndicat des pilotes de lignes
Algériens (SPLA)

QUESTIONNAIRE A L'ATTENTION
DES PILOTES D'AIR ALGERIE /ADHERENTS
Au SPLA

Thème de recherche : la stratégie de la pratique syndicale à l'Entreprise Air-Algerie

Etude monographique
du syndicat des pilotes de lignes
Algériens (SPLA)

QUESTIONNAIRE A L'ATTENTION
DES PILOTES D'AIR ALGERIE /ADHERENTS
Au SPLA

Thème de recherche : la stratégie de la pratique syndicale à l'Entreprise Air-Algerie

Etude monographique
du syndicat des pilotes de lignes
Algériens (SPLA)

QUESTIONNAIRE A L'ATTENTION
DES PILOTES D'AIR ALGERIE /ADHERENTS
Au SPLA

Thème de recherche : la stratégie de la pratique syndicale à l'Entreprise Air-Algerie

Etude monographique
du syndicat des pilotes de lignes
Algériens (SPLA)

I-Identifications sociale et familiale

1- sexe: a- Masculin ☐
b- Féminin ☐

2- Âge : ....

3- lieu de résidence ....

4- situation Matrimoniale.
a- célibataire ☐
b- Marié (e) ☐
c- divorcé(e) ☐
d- veuf (ve) ☐

5- grade ....

6- nombre de personnes à charge ? ....

7- vivez – vous ?
a- chez vos parents ☐
b- votre propre logement ☐
c- locataire ☐

II- Adhésion à la carrière de pilote :

8- quelles sont les raisons qui vous ont poussé à opter pour le Métier de pilote.
a- par vocation ☐
b- le salaire élevé ☐
c- par tradition Familiale ☐
d- Autres ; précisez ....

9- pays de Formation :
a- Algérie ☐ c- Angleterre ☐
b- France ☐ d- U S A ☐
c- Autres ; précisez ....

10- durée de Formation : ....

11- lange de Formation :
a- Arabe ☐
b- français ☐
c- Anglais ☐
d- les trois ☐

12- que représente pour vous le Métier de pilote ? ....

13- Avez – vous un Membre de la Famille dans l'Aviation civile ?
a- Oui ☐
b- Non ☐
-Si Oui quel est le degré de parenté ?
a- Père ☐ c- Cousin ☐
b- Oncle ☐ d- Autre; précisez ....

14- qu'en dites-vous du Métier de pilote ?
a- intéressant ☐
b- Fatiguant ☐
pour quoi dans tous les cas ? ....

15- Etes-vous satisfait du nombre d'heures de travail hebdomadaire ?
a- Oui ☐
b- Non ☐

16- quelle image faisiez vous de votre Métier avant d'opter pour ce dernier ? ....

17- quelle est la durée que vous pouvez supporter loin de votre famille ? ....

18- loin de votre Famille Avez-vous les Moyens de les contacter facilement ?
a- Oui ☐
B- Non ☐
Si Oui : par quel Moyen ? ....

19- vos Enfants contestent, ils l'Autorité paternelle du fait de votre absence ?
a- souvent ☐
b- rarement ☐
c- pas du tout ☐

I-Identifications sociale et familiale
1- sexe: a- Masculin ☐ b- Féminin ☐
2- Âge : ....
3- lieu de résidence ....
4- situation Matrimoniale. a- célibataire ☐ b- Marié (e) ☐ c- divorcé(e) ☐ d- veuf (ve) ☐
5- grade ....
6- nombre de personnes à charge ? ....
7- vivez – vous ? a- chez vos parents ☐ b- votre propre logement ☐ c- locataire ☐
II- Adhésion à la carrière de pilote :
8- quelles sont les raisons qui vous ont poussé à opter pour le Métier de pilote. a- par vocation ☐ b- le salaire élevé ☐ c- par tradition Familiale ☐ d- Autres ; précisez ....
9- pays de Formation : a- Algérie ☐ c- Angleterre ☐ b- France ☐ d- U S A ☐ c- Autres ; précisez ....
10- durée de Formation : ....
11- lange de Formation : a- Arabe ☐ b- français ☐ c- Anglais ☐ d- les trois ☐
12- que représente pour vous le Métier de pilote ? ....
13- Avez – vous un Membre de la Famille dans l'Aviation civile ? a- Oui ☐ b- Non ☐ -Si Oui quel est le degré de parenté ? a- Père ☐ c- Cousin ☐ b- Oncle ☐ d- Autre; précisez ....
14- qu'en dites-vous du Métier de pilote ? a- intéressant ☐ b- Fatiguant ☐ pour quoi dans tous les cas ? ....
15- Etes-vous satisfait du nombre d'heures de travail hebdomadaire ? a- Oui ☐ b- Non ☐
16- quelle image faisiez vous de votre Métier avant d'opter pour ce dernier ? ....
17- quelle est la durée que vous pouvez supporter loin de votre famille ? ....
18- loin de votre Famille Avez-vous les Moyens de les contacter facilement ? a- Oui ☐ B- Non ☐ Si Oui : par quel Moyen ? ....
19- vos Enfants contestent, ils l'Autorité paternelle du fait de votre absence ? a- souvent ☐ b- rarement ☐ c- pas du tout ☐

I-Identifications sociale et familiale
1- sexe: a- Masculin ☐ b- Féminin ☐
2- Âge : ....
3- lieu de résidence ....
4- situation Matrimoniale. a- célibataire ☐ b- Marié (e) ☐ c- divorcé(e) ☐ d- veuf (ve) ☐
5- grade ....
6- nombre de personnes à charge ? ....
7- vivez – vous ? a- chez vos parents ☐ b- votre propre logement ☐ c- locataire ☐
II- Adhésion à la carrière de pilote :
8- quelles sont les raisons qui vous ont poussé à opter pour le Métier de pilote. a- par vocation ☐ b- le salaire élevé ☐ c- par tradition Familiale ☐ d- Autres ; précisez ....
9- pays de Formation : a- Algérie ☐ c- Angleterre ☐ b- France ☐ d- U S A ☐ c- Autres ; précisez ....
10- durée de Formation : ....
11- lange de Formation : a- Arabe ☐ b- français ☐ c- Anglais ☐ d- les trois ☐
12- que représente pour vous le Métier de pilote ? ....
13- Avez – vous un Membre de la Famille dans l'Aviation civile ? a- Oui ☐ b- Non ☐ -Si Oui quel est le degré de parenté ? a- Père ☐ c- Cousin ☐ b- Oncle ☐ d- Autre; précisez ....
14- qu'en dites-vous du Métier de pilote ? a- intéressant ☐ b- Fatiguant ☐ pour quoi dans tous les cas ? ....
15- Etes-vous satisfait du nombre d'heures de travail hebdomadaire ? a- Oui ☐ b- Non ☐
16- quelle image faisiez vous de votre Métier avant d'opter pour ce dernier ? ....
17- quelle est la durée que vous pouvez supporter loin de votre famille ? ....
18- loin de votre Famille Avez-vous les Moyens de les contacter facilement ? a- Oui ☐ B- Non ☐ Si Oui : par quel Moyen ? ....
19- vos Enfants contestent, ils l'Autorité paternelle du fait de votre absence ? a- souvent ☐ b- rarement ☐ c- pas du tout ☐

I-Identifications sociale et familiale
1- sexe: a- Masculin ☐ b- Féminin ☐
2- Âge : ....
3- lieu de résidence ....
4- situation Matrimoniale. a- célibataire ☐ b- Marié (e) ☐ c- divorcé(e) ☐ d- veuf (ve) ☐
5- grade ....
6- nombre de personnes à charge ? ....
7- vivez – vous ? a- chez vos parents ☐ b- votre propre logement ☐ c- locataire ☐
II- Adhésion à la carrière de pilote :
8- quelles sont les raisons qui vous ont poussé à opter pour le Métier de pilote. a- par vocation ☐ b- le salaire élevé ☐ c- par tradition Familiale ☐ d- Autres ; précisez ....
9- pays de Formation : a- Algérie ☐ c- Angleterre ☐ b- France ☐ d- U S A ☐ c- Autres ; précisez ....
10- durée de Formation : ....
11- lange de Formation : a- Arabe ☐ b- français ☐ c- Anglais ☐ d- les trois ☐
12- que représente pour vous le Métier de pilote ? ....
13- Avez – vous un Membre de la Famille dans l'Aviation civile ? a- Oui ☐ b- Non ☐ -Si Oui quel est le degré de parenté ? a- Père ☐ c- Cousin ☐ b- Oncle ☐ d- Autre; précisez ....
14- qu'en dites-vous du Métier de pilote ? a- intéressant ☐ b- Fatiguant ☐ pour quoi dans tous les cas ? ....
15- Etes-vous satisfait du nombre d'heures de travail hebdomadaire ? a- Oui ☐ b- Non ☐
16- quelle image faisiez vous de votre Métier avant d'opter pour ce dernier ? ....
17- quelle est la durée que vous pouvez supporter loin de votre famille ? ....
18- loin de votre Famille Avez-vous les Moyens de les contacter facilement ? a- Oui ☐ B- Non ☐ Si Oui : par quel Moyen ? ....
19- vos Enfants contestent, ils l'Autorité paternelle du fait de votre absence ? a- souvent ☐ b- rarement ☐ c- pas du tout ☐

I-Identifications sociale et familiale
1- sexe: a- Masculin ☐ b- Féminin ☐
2- Âge : ....
3- lieu de résidence ....
4- situation Matrimoniale. a- célibataire ☐ b- Marié (e) ☐ c- divorcé(e) ☐ d- veuf (ve) ☐
5- grade ....
6- nombre de personnes à charge ? ....
7- vivez – vous ? a- chez vos parents ☐ b- votre propre logement ☐ c- locataire ☐
II- Adhésion à la carrière de pilote :
8- quelles sont les raisons qui vous ont poussé à opter pour le Métier de pilote. a- par vocation ☐ b- le salaire élevé ☐ c- par tradition Familiale ☐ d- Autres ; précisez ....
9- pays de Formation : a- Algérie ☐ c- Angleterre ☐ b- France ☐ d- U S A ☐ c- Autres ; précisez ....
10- durée de Formation : ....
11- lange de Formation : a- Arabe ☐ b- français ☐ c- Anglais ☐ d- les trois ☐
12- que représente pour vous le Métier de pilote ? ....
13- Avez – vous un Membre de la Famille dans l'Aviation civile ? a- Oui ☐ b- Non ☐ -Si Oui quel est le degré de parenté ? a- Père ☐ c- Cousin ☐ b- Oncle ☐ d- Autre; précisez ....
14- qu'en dites-vous du Métier de pilote ? a- intéressant ☐ b- Fatiguant ☐ pour quoi dans tous les cas ? ....
15- Etes-vous satisfait du nombre d'heures de travail hebdomadaire ? a- Oui ☐ b- Non ☐
16- quelle image faisiez vous de votre Métier avant d'opter pour ce dernier ? ....
17- quelle est la durée que vous pouvez supporter loin de votre famille ? ....
18- loin de votre Famille Avez-vous les Moyens de les contacter facilement ? a- Oui ☐ B- Non ☐ Si Oui : par quel Moyen ? ....
19- vos Enfants contestent, ils l'Autorité paternelle du fait de votre absence ? a- souvent ☐ b- rarement ☐ c- pas du tout ☐

I-Identifications sociale et familiale
1- sexe: a- Masculin ☐ b- Féminin ☐
2- Âge : ....
3- lieu de résidence ....
4- situation Matrimoniale. a- célibataire ☐ b- Marié (e) ☐ c- divorcé(e) ☐ d- veuf (ve) ☐
5- grade ....
6- nombre de personnes à charge ? ....
7- vivez – vous ? a- chez vos parents ☐ b- votre propre logement ☐ c- locataire ☐
II- Adhésion à la carrière de pilote :
8- quelles sont les raisons qui vous ont poussé à opter pour le Métier de pilote. a- par vocation ☐ b- le salaire élevé ☐ c- par tradition Familiale ☐ d- Autres ; précisez ....
9- pays de Formation : a- Algérie ☐ c- Angleterre ☐ b- France ☐ d- U S A ☐ c- Autres ; précisez ....
10- durée de Formation : ....
11- lange de Formation : a- Arabe ☐ b- français ☐ c- Anglais ☐ d- les trois ☐
12- que représente pour vous le Métier de pilote ? ....
13- Avez – vous un Membre de la Famille dans l'Aviation civile ? a- Oui ☐ b- Non ☐ -Si Oui quel est le degré de parenté ? a- Père ☐ c- Cousin ☐ b- Oncle ☐ d- Autre; précisez ....
14- qu'en dites-vous du Métier de pilote ? a- intéressant ☐ b- Fatiguant ☐ pour quoi dans tous les cas ? ....
15- Etes-vous satisfait du nombre d'heures de travail hebdomadaire ? a- Oui ☐ b- Non ☐
16- quelle image faisiez vous de votre Métier avant d'opter pour ce dernier ? ....
17- quelle est la durée que vous pouvez supporter loin de votre famille ? ....
18- loin de votre Famille Avez-vous les Moyens de les contacter facilement ? a- Oui ☐ B- Non ☐ Si Oui : par quel Moyen ? ....
19- vos Enfants contestent, ils l'Autorité paternelle du fait de votre absence ? a- souvent ☐ b- rarement ☐ c- pas du tout ☐

I-Identifications sociale et familiale
1- sexe: a- Masculin ☐ b- Féminin ☐
2- Âge : ....
3- lieu de résidence ....
4- situation Matrimoniale. a- célibataire ☐ b- Marié (e) ☐ c- divorcé(e) ☐ d- veuf (ve) ☐
5- grade ....
6- nombre de personnes à charge ? ....
7- vivez – vous ? a- chez vos parents ☐ b- votre propre logement ☐ c- locataire ☐
II- Adhésion à la carrière de pilote :
8- quelles sont les raisons qui vous ont poussé à opter pour le Métier de pilote. a- par vocation ☐ b- le salaire élevé ☐ c- par tradition Familiale ☐ d- Autres ; précisez ....
9- pays de Formation : a- Algérie ☐ c- Angleterre ☐ b- France ☐ d- U S A ☐ c- Autres ; précisez ....
10- durée de Formation : ....
11- lange de Formation : a- Arabe ☐ b- français ☐ c- Anglais ☐ d- les trois ☐
12- que représente pour vous le Métier de pilote ? ....
13- Avez – vous un Membre de la Famille dans l'Aviation civile ? a- Oui ☐ b- Non ☐ -Si Oui quel est le degré de parenté ? a- Père ☐ c- Cousin ☐ b- Oncle ☐ d- Autre; précisez ....
14- qu'en dites-vous du Métier de pilote ? a- intéressant ☐ b- Fatiguant ☐ pour quoi dans tous les cas ? ....
15- Etes-vous satisfait du nombre d'heures de travail hebdomadaire ? a- Oui ☐ b- Non ☐
16- quelle image faisiez vous de votre Métier avant d'opter pour ce dernier ? ....
17- quelle est la durée que vous pouvez supporter loin de votre famille ? ....
18- loin de votre Famille Avez-vous les Moyens de les contacter facilement ? a- Oui ☐ B- Non ☐ Si Oui : par quel Moyen ? ....
19- vos Enfants contestent, ils l'Autorité paternelle du fait de votre absence ? a- souvent ☐ b- rarement ☐ c- pas du tout ☐

I-Identifications sociale et familiale
1- sexe: a- Masculin ☐ b- Féminin ☐
2- Âge : ....
3- lieu de résidence ....
4- situation Matrimoniale. a- célibataire ☐ b- Marié (e) ☐ c- divorcé(e) ☐ d- veuf (ve) ☐
5- grade ....
6- nombre de personnes à charge ? ....
7- vivez – vous ? a- chez vos parents ☐ b- votre propre logement ☐ c- locataire ☐
II- Adhésion à la carrière de pilote :
8- quelles sont les raisons qui vous ont poussé à opter pour le Métier de pilote. a- par vocation ☐ b- le salaire élevé ☐ c- par tradition Familiale ☐ d- Autres ; précisez ....
9- pays de Formation : a- Algérie ☐ c- Angleterre ☐ b- France ☐ d- U S A ☐ c- Autres ; précisez ....
10- durée de Formation : ....
11- lange de Formation : a- Arabe ☐ b- français ☐ c- Anglais ☐ d- les trois ☐
12- que représente pour vous le Métier de pilote ? ....
13- Avez – vous un Membre de la Famille dans l'Aviation civile ? a- Oui ☐ b- Non ☐ -Si Oui quel est le degré de parenté ? a- Père ☐ c- Cousin ☐ b- Oncle ☐ d- Autre; précisez ....
14- qu'en dites-vous du Métier de pilote ? a- intéressant ☐ b- Fatiguant ☐ pour quoi dans tous les cas ? ....
15- Etes-vous satisfait du nombre d'heures de travail hebdomadaire ? a- Oui ☐ b- Non ☐
16- quelle image faisiez vous de votre Métier avant d'opter pour ce dernier ? ....
17- quelle est la durée que vous pouvez supporter loin de votre famille ? ....
18- loin de votre Famille Avez-vous les Moyens de les contacter facilement ? a- Oui ☐ B- Non ☐ Si Oui : par quel Moyen ? ....
19- vos Enfants contestent, ils l'Autorité paternelle du fait de votre absence ? a- souvent ☐ b- rarement ☐ c- pas du tout ☐

III- salaires et revenus :

20- Est-ce Que le salaire du pilote est ?
a- suffisant
b- insuffisant
et pourquoi dans les deux cas ? ....

21- êtes-vous satisfait de l'échelle des salaires ?
a- Oui
b- Non
Justifiez votre réponse dans les deux cas
....

22- quelle est la façon que vous voyez convenable dans le système de rémunération ?
....

23- Etes-vous la seule personne à travailler dans la famille ?
a- Oui
b- Non
si non quelles sont les autres et Quelle profession exercent-elles éventuellement ?
....

24- Quel est le revenu de chacune ?
....

IV- éducation, culture et religion :

25- Vos enfants vont-ils à l'école ?

Enfants	F	M	Sec.	Sup.
1er enfant				
2ème enfant				
3ème enfant				
4ème enfant				

26- s'agit-il ?
a- d'une école étatique
b- d'une école privée
laquelle ....
c- ont-ils été scolarisés à l'étranger?
a- Oui
b- Non
si oui les quels ? ....

27- Avez-vous des loisirs lors des escales ?
....

28- Quelle langue parlez-vous en famille ?
a- Français b- ....
c- Arabe d- Autre ; précisez ....

29- Votre Femme est-elle ?
a- Algérienne
b- étrangère

30- avez-vous des difficultés pour pratiquer votre religion lors des escales ?
oui
non
si oui lesquelles ? ....

31- consentiez-vous que vos enfants choisissent librement leurs partenaires ?
a- Oui
b- Non

32- Avez-vous des divergences d'opinion avec vos enfants ?
a- Oui
b- Non
si oui sur quels sujets ? ....

V- relations sociales et utilisation des Mass-Médias :

33- quels types de relations Entretenez-vous avec vos camarades de Métier ?
......

34- Avez-vous des voisins qui pratiquent le Même Métier que vous ?
a- Oui
b- Non

35- dans quelle langue lisez-vous ?
a- Arabe
b- Français
c- Anglais
d- Autres, précisez ......

36- vous intéressez-vous aux nouvelles de la nation ?
a- de près
b- de loin
c- pas du tout

37- Ecoutez-vous des émissions radiophoniques en langue ?
a- Arabe
b- Français
c- Tamazight
d- Autres précisez ......

38- lisez-vous des Journaux ?
a- Nationaux
b- Etrangers

39- les nouvelles de l'aviation civile et de ses perspectives vous intéressent :
a- d'avantage
b- peu
c- Tout Juste

40- conseillez-vous à vos enfants ou à l'un d'entre Eux du Moins à faire carrière dans l'aviation civile ?
a- Oui
b- Non
Justifiez votre réponse dans les deux cas ?......

IV- vie sociale et pratique syndicale :

41- quel genre de problèmes rencontrez-vous dans votre vie ?
a- sociaux
b- Economiques et Financière
c- professionnelles
d- Autres, Précisez......

42- qu'en dites-vous des conditions de travail du pilote Algérien par rapport à celles des pilotes d'autres pays ?
a- les Mêmes
b- non-comparables
c- Autres, précisez......

43- Sans citer les revendications d'intérêts Matériels et Morales, quelles sont vos revendications d'ordre sociale ?......

44- pourquoi revendiquez-vous un statut particulier pour les pilotes ?......

45- Etes-vous pour la privatisation de l'Entreprise Air-Algérie ?
a- Oui
b- Non

46- qu'en dites-vous de la création des nouvelles Entreprises d'aviation civile ?
a- un fait normal
b- un fait encourageant et motivant
c- ça va briser les acquis du personnel de l'entreprise
d- une atteinte à notre Entreprise

47- qu'en dites-vous de l'organisme chargé du contrôle Médical des pilotes ; En l'occurrence (le centre d'expertise Médical)
......

48- qu'en dites-vous de la section U.G.T.A à L'Entreprise Air-Algérie ?
a- accomplit sa Mission
b- un organe pro-Administration

49- que connaissez-vous de la pratique syndicale dans le Monde ?......

50- qu'en dites-vous de l'existence des syndicats Autonomes à Air-Algérie ?
a- un pas positif vers le changement
b- un masque pour cacher les lacunes
c- Autres, précisez......

51- quelle a été la situation du SPLA après l'Apparition d'Air-Khalifa ?
a- sa mission syndicale a reculé
b- a fait face
c- Autres, précisez......

52- Est-ce qu'il y avait des pilotes Adhérents au SPLA qui sont parti vers Air-Khalifa ?
a- Oui
b- Non.

[The same questionnaire block (V- relations sociales et utilisation des Mass-Médias, questions 33–40; IV- vie sociale et pratique syndicale, questions 41–52) is repeated eight more times on the page.]

53-quelle a été la procédure ?
a- En consultant le SPLA ☐
b- d'une Manière personnelle ☐
54- êtes vous pour la réintégration des pilotes d'El-Khalifa à Air-Algérie ?
a- Oui ☐
b- Non ☐
Si non , pour quelles raisons ?........................
55-quels sont les critères d'orientation vers les lignes intérieures ?
....
56-quels sont les critères d'orientation vers les lignes internationales ?
....
57que représente pour vous l'Aviation civile du point de vue économie du pays ?
a- Elle y participe ☐
b- la base de l'économie du pays ☐
58-que pensez-vous de la formation reçue par les pilotes Algériens ?
....
59-Adhérez – vous à l'une des organisations syndicales internationales dans la domaine de l'Aviation civile.
Oui ☐
Non ☐
60-Adhérez – vous à l'une des organisations internationales dans la domaine de l'Aviation civile ?
a- Oui ☐
b- Non ☐

61- quel est votre avis sur les catastrophes Aériennes qui se Multiplient Et dont on assume la responsabilité aux pilotes ?
....
62-qu'en dites-vous de la flotte Algérienne ?
....
63- Avez-vous quelque chose à dire sur les conventions internationales dans le domaine de l'Aviation civile ?
....
si vous avez quelque chose à ajouter on aura le plaisir de le prendre [illegible] venus concernant ce questionnaire , [illegible] tout grand Merci pour Votre collaboration à ce travail.
....

Questionnaire à L'Attention des représentants Syndicaux du SPLA.

Thème de recherche :
La stratégie de la pratique syndicale à L'entreprise Air Algérie (étude Monographique du syndicat des pilotes de lignes algériens).

I-Identification sociale et familiale :

1- Grade :
2- Age :25-30ans ☐
31-35 ans ☐
36-40 ans ☐
41-50 ans ☐
50 ans et plus ☐
3- Sexe : a -Masculin ☐
b- Féminin ☐
4- Lieu de Naissance :
5- Lieu de Résidence :
6- Situation Matrimoniale :
a-Célibataire ☐ c- Divorcé (e) ☐
b- Marié (e) ☐ d- Veuf (ve) ☐
7- Nombre d'enfants à charge et leurs ages ?
8- Nombre de personnes à charge ?
9- Vivez- vous avec votre famille ?
Oui ☐ Non ☐
Si Non ;quelle est la nature de votre logement ?
a- Appartement ☐ (F...)
b- Villa ☐
c-
Autre

Questionnaire à L'Attention des représentants Syndicaux du SPLA.
Thème de recherche :
La stratégie de la pratique syndicale à L'entreprise Air Algérie (étude Monographique du syndicat des pilotes de lignes algériens).
I-Identification sociale et familiale :
1- Grade :
2- Age :25-30ans ☐ 31-35 ans ☐ 36-40 ans ☐ 41-50 ans ☐ 50 ans et plus ☐
3- Sexe : a -Masculin ☐ b- Féminin ☐
4- Lieu de Naissance :
5- Lieu de Résidence :
6- Situation Matrimoniale : a-Célibataire ☐ b- Marié (e) ☐ c- Divorcé (e) ☐ d- Veuf (ve) ☐
7- Nombre d'enfants à charge et leurs ages ?
8- Nombre de personnes à charge ?
9- Vivez- vous avec votre famille ? Oui ☐ Non ☐
Si Non ;quelle est la nature de votre logement ? a- Appartement ☐ (F...) b- Villa ☐ c-
Autre

Questionnaire à L'Attention des représentants Syndicaux du SPLA.
Thème de recherche :
La stratégie de la pratique syndicale à L'entreprise Air Algérie (étude Monographique du syndicat des pilotes de lignes algériens).
I-Identification sociale et familiale :
1- Grade :
2- Age :25-30ans ☐ 31-35 ans ☐ 36-40 ans ☐ 41-50 ans ☐ 50 ans et plus ☐
3- Sexe : a -Masculin ☐ b- Féminin ☐
4- Lieu de Naissance :
5- Lieu de Résidence :
6- Situation Matrimoniale : a-Célibataire ☐ b- Marié (e) ☐ c- Divorcé (e) ☐ d- Veuf (ve) ☐
7- Nombre d'enfants à charge et leurs ages ?
8- Nombre de personnes à charge ?
9- Vivez- vous avec votre famille ? Oui ☐ Non ☐
Si Non ;quelle est la nature de votre logement ? a- Appartement ☐ (F...) b- Villa ☐ c-
Autre

Questionnaire à L'Attention des représentants Syndicaux du SPLA.
Thème de recherche :
La stratégie de la pratique syndicale à L'entreprise Air Algérie (étude Monographique du syndicat des pilotes de lignes algériens).
I-Identification sociale et familiale :
1- Grade :
2- Age :25-30ans ☐ 31-35 ans ☐ 36-40 ans ☐ 41-50 ans ☐ 50 ans et plus ☐
3- Sexe : a -Masculin ☐ b- Féminin ☐
4- Lieu de Naissance :
5- Lieu de Résidence :
6- Situation Matrimoniale : a-Célibataire ☐ b- Marié (e) ☐ c- Divorcé (e) ☐ d- Veuf (ve) ☐
7- Nombre d'enfants à charge et leurs ages ?
8- Nombre de personnes à charge ?
9- Vivez- vous avec votre famille ? Oui ☐ Non ☐
Si Non ;quelle est la nature de votre logement ? a- Appartement ☐ (F...) b- Villa ☐ c-
Autre

Questionnaire à L'Attention des représentants Syndicaux du SPLA.
Thème de recherche :
La stratégie de la pratique syndicale à L'entreprise Air Algérie (étude Monographique du syndicat des pilotes de lignes algériens).
I-Identification sociale et familiale :
1- Grade :
2- Age :25-30ans ☐ 31-35 ans ☐ 36-40 ans ☐ 41-50 ans ☐ 50 ans et plus ☐
3- Sexe : a -Masculin ☐ b- Féminin ☐
4- Lieu de Naissance :
5- Lieu de Résidence :
6- Situation Matrimoniale : a-Célibataire ☐ b- Marié (e) ☐ c- Divorcé (e) ☐ d- Veuf (ve) ☐
7- Nombre d'enfants à charge et leurs ages ?
8- Nombre de personnes à charge ?
9- Vivez- vous avec votre famille ? Oui ☐ Non ☐
Si Non ;quelle est la nature de votre logement ? a- Appartement ☐ (F...) b- Villa ☐ c-
Autre

Questionnaire à L'Attention des représentants Syndicaux du SPLA.
Thème de recherche :
La stratégie de la pratique syndicale à L'entreprise Air Algérie (étude Monographique du syndicat des pilotes de lignes algériens).
I-Identification sociale et familiale :
1- Grade :
2- Age :25-30ans ☐ 31-35 ans ☐ 36-40 ans ☐ 41-50 ans ☐ 50 ans et plus ☐
3- Sexe : a -Masculin ☐ b- Féminin ☐
4- Lieu de Naissance :
5- Lieu de Résidence :
6- Situation Matrimoniale : a-Célibataire ☐ b- Marié (e) ☐ c- Divorcé (e) ☐ d- Veuf (ve) ☐
7- Nombre d'enfants à charge et leurs ages ?
8- Nombre de personnes à charge ?
9- Vivez- vous avec votre famille ? Oui ☐ Non ☐
Si Non ;quelle est la nature de votre logement ? a- Appartement ☐ (F...) b- Villa ☐ c-
Autre

Questionnaire à L'Attention des représentants Syndicaux du SPLA.
Thème de recherche :
La stratégie de la pratique syndicale à L'entreprise Air Algérie (étude Monographique du syndicat des pilotes de lignes algériens).
I-Identification sociale et familiale :
1- Grade :
2- Age :25-30ans ☐ 31-35 ans ☐ 36-40 ans ☐ 41-50 ans ☐ 50 ans et plus ☐
3- Sexe : a -Masculin ☐ b- Féminin ☐
4- Lieu de Naissance :
5- Lieu de Résidence :
6- Situation Matrimoniale : a-Célibataire ☐ b- Marié (e) ☐ c- Divorcé (e) ☐ d- Veuf (ve) ☐
7- Nombre d'enfants à charge et leurs ages ?
8- Nombre de personnes à charge ?
9- Vivez- vous avec votre famille ? Oui ☐ Non ☐
Si Non ;quelle est la nature de votre logement ? a- Appartement ☐ (F...) b- Villa ☐ c-
Autre

Questionnaire à L'Attention des représentants Syndicaux du SPLA.
Thème de recherche :
La stratégie de la pratique syndicale à L'entreprise Air Algérie (étude Monographique du syndicat des pilotes de lignes algériens).
I-Identification sociale et familiale :
1- Grade :
2- Age :25-30ans ☐ 31-35 ans ☐ 36-40 ans ☐ 41-50 ans ☐ 50 ans et plus ☐
3- Sexe : a -Masculin ☐ b- Féminin ☐
4- Lieu de Naissance :
5- Lieu de Résidence :
6- Situation Matrimoniale : a-Célibataire ☐ b- Marié (e) ☐ c- Divorcé (e) ☐ d- Veuf (ve) ☐
7- Nombre d'enfants à charge et leurs ages ?
8- Nombre de personnes à charge ?
9- Vivez- vous avec votre famille ? Oui ☐ Non ☐
Si Non ;quelle est la nature de votre logement ? a- Appartement ☐ (F...) b- Villa ☐ c-
Autre

Questionnaire à L'Attention des représentants Syndicaux du SPLA.
Thème de recherche :
La stratégie de la pratique syndicale à L'entreprise Air Algérie (étude Monographique du syndicat des pilotes de lignes algériens).
I-Identification sociale et familiale :
1- Grade :
2- Age :25-30ans ☐ 31-35 ans ☐ 36-40 ans ☐ 41-50 ans ☐ 50 ans et plus ☐
3- Sexe : a -Masculin ☐ b- Féminin ☐
4- Lieu de Naissance :
5- Lieu de Résidence :
6- Situation Matrimoniale : a-Célibataire ☐ b- Marié (e) ☐ c- Divorcé (e) ☐ d- Veuf (ve) ☐
7- Nombre d'enfants à charge et leurs ages ?
8- Nombre de personnes à charge ?
9- Vivez- vous avec votre famille ? Oui ☐ Non ☐
Si Non ;quelle est la nature de votre logement ? a- Appartement ☐ (F...) b- Villa ☐ c-
Autre

II- 1- quelle est votre avis en tant que représentant syndical sur la situation que vit le monde du travail actuellement ?

2- quelle est votre position vis – à - vis de l'économie de marché ?

3- quelles sont les capacités et les moyens du SPLA, qui lui permettent de tenir avec réalité ?

4- quelle est votre position vis – à - vis du projet de la privatisation des entreprises économiques et en particulier l'entreprise Air Algérie ?
a- pour
b- contre
et pour quoi dans les dans les deux cas ?

5- votre relation avec les responsables de l'entreprise est :
a- Bonne
b- Mauvaise
Autre, précisez

6- quelle est votre position en tant que représentant syndical vis – à –vis des relation entre vous et les pilotes Adhérents au SPLA ?

7- quelles visions faites- vous de l'Avenir du monde du travail en composition avec les conditions socio- économique actuelles ?

II- 1- quelle est votre avis en tant que représentant syndical sur la situation que vit le monde du travail actuellement ?

2- quelle est votre position vis – à - vis de l'économie de marché ?

3- quelles sont les capacités et les moyens du SPLA, qui lui permettent de tenir avec réalité ?

4- quelle est votre position vis – à - vis du projet de la privatisation des entreprises économiques et en particulier l'entreprise Air Algérie ?
a- pour
b- contre
et pour quoi dans les dans les deux cas ?

5- votre relation avec les responsables de l'entreprise est :
a- Bonne
b- Mauvaise
Autre, précisez

6- quelle est votre position en tant que représentant syndical vis – à –vis des relation entre vous et les pilotes Adhérents au SPLA ?

7- quelles visions faites- vous de l'Avenir du monde du travail en composition avec les conditions socio- économique actuelles ?

II- 1- quelle est votre avis en tant que représentant syndical sur la situation que vit le monde du travail actuellement ?

2- quelle est votre position vis – à - vis de l'économie de marché ?

3- quelles sont les capacités et les moyens du SPLA, qui lui permettent de tenir avec réalité ?

4- quelle est votre position vis – à - vis du projet de la privatisation des entreprises économiques et en particulier l'entreprise Air Algérie ?
a- pour
b- contre
et pour quoi dans les dans les deux cas ?

5- votre relation avec les responsables de l'entreprise est :
a- Bonne
b- Mauvaise
Autre, précisez

6- quelle est votre position en tant que représentant syndical vis – à –vis des relation entre vous et les pilotes Adhérents au SPLA ?

7- quelles visions faites- vous de l'Avenir du monde du travail en composition avec les conditions socio- économique actuelles ?

II- 1- quelle est votre avis en tant que représentant syndical sur la situation que vit le monde du travail actuellement ?

2- quelle est votre position vis – à - vis de l'économie de marché ?

3- quelles sont les capacités et les moyens du SPLA, qui lui permettent de tenir avec réalité ?

4- quelle est votre position vis – à - vis du projet de la privatisation des entreprises économiques et en particulier l'entreprise Air Algérie ?
a- pour
b- contre
et pour quoi dans les dans les deux cas ?

5- votre relation avec les responsables de l'entreprise est :
a- Bonne
b- Mauvaise
Autre, précisez

6- quelle est votre position en tant que représentant syndical vis – à –vis des relation entre vous et les pilotes Adhérents au SPLA ?

7- quelles visions faites- vous de l'Avenir du monde du travail en composition avec les conditions socio- économique actuelles ?

II- 1- quelle est votre avis en tant que représentant syndical sur la situation que vit le monde du travail actuellement ?

2- quelle est votre position vis – à - vis de l'économie de marché ?

3- quelles sont les capacités et les moyens du SPLA, qui lui permettent de tenir avec réalité ?

4- quelle est votre position vis – à - vis du projet de la privatisation des entreprises économiques et en particulier l'entreprise Air Algérie ?
a- pour
b- contre
et pour quoi dans les dans les deux cas ?

5- votre relation avec les responsables de l'entreprise est :
a- Bonne
b- Mauvaise
Autre, précisez

6- quelle est votre position en tant que représentant syndical vis – à –vis des relation entre vous et les pilotes Adhérents au SPLA ?

7- quelles visions faites- vous de l'Avenir du monde du travail en composition avec les conditions socio- économique actuelles ?

II- 1- quelle est votre avis en tant que représentant syndical sur la situation que vit le monde du travail actuellement ?

2- quelle est votre position vis – à - vis de l'économie de marché ?

3- quelles sont les capacités et les moyens du SPLA, qui lui permettent de tenir avec réalité ?

4- quelle est votre position vis – à - vis du projet de la privatisation des entreprises économiques et en particulier l'entreprise Air Algérie ?
a- pour
b- contre
et pour quoi dans les dans les deux cas ?

5- votre relation avec les responsables de l'entreprise est :
a- Bonne
b- Mauvaise
Autre, précisez

6- quelle est votre position en tant que représentant syndical vis – à –vis des relation entre vous et les pilotes Adhérents au SPLA ?

7- quelles visions faites- vous de l'Avenir du monde du travail en composition avec les conditions socio- économique actuelles ?

II- 1- quelle est votre avis en tant que représentant syndical sur la situation que vit le monde du travail actuellement ?

2- quelle est votre position vis – à - vis de l'économie de marché ?

3- quelles sont les capacités et les moyens du SPLA, qui lui permettent de tenir avec réalité ?

4- quelle est votre position vis – à - vis du projet de la privatisation des entreprises économiques et en particulier l'entreprise Air Algérie ?
a- pour
b- contre
et pour quoi dans les dans les deux cas ?

5- votre relation avec les responsables de l'entreprise est :
a- Bonne
b- Mauvaise
Autre, précisez

6- quelle est votre position en tant que représentant syndical vis – à –vis des relation entre vous et les pilotes Adhérents au SPLA ?

7- quelles visions faites- vous de l'Avenir du monde du travail en composition avec les conditions socio- économique actuelles ?

II- 1- quelle est votre avis en tant que représentant syndical sur la situation que vit le monde du travail actuellement ?

2- quelle est votre position vis – à - vis de l'économie de marché ?

3- quelles sont les capacités et les moyens du SPLA, qui lui permettent de tenir avec réalité ?

4- quelle est votre position vis – à - vis du projet de la privatisation des entreprises économiques et en particulier l'entreprise Air Algérie ?
a- pour
b- contre
et pour quoi dans les dans les deux cas ?

5- votre relation avec les responsables de l'entreprise est :
a- Bonne
b- Mauvaise
Autre, précisez

6- quelle est votre position en tant que représentant syndical vis – à –vis des relation entre vous et les pilotes Adhérents au SPLA ?

7- quelles visions faites- vous de l'Avenir du monde du travail en composition avec les conditions socio- économique actuelles ?

III-Pratique syndicale

1- Qu'en est – il de votre pratique syndicale avec les changement socio-économiques et politique que vit le pays actuellement ?

2- quelles sont les priorités dans vos revendication

3- pensez – vous avoir réalisé quelques unes de vos revendication ?
a- Oui ☐ b- Non ☐
Justifiez votre réponse dans les deux cas

4- rencontrez- vous des obstacles dans votre pratique syndicale ?
a- Oui ☐ b- Non ☐

5- que signifie pour vous le Mot stratégie ?

Si vous avez quelque chose à ajouter on aura le plaisir de le prendre en considération ; vos commentaires sont les biens venus concernant ce questionnaire, un tout grand Merci pour votre collaboration à ce travail.

III-Pratique syndicale
1- Qu'en est – il de votre pratique syndicale avec les changement socio-économiques et politique que vit le pays actuellement ?
2- quelles sont les priorités dans vos revendication
3- pensez – vous avoir réalisé quelques unes de vos revendication ?
a- Oui ☐ b- Non ☐
Justifiez votre réponse dans les deux cas
4- rencontrez- vous des obstacles dans votre pratique syndicale ?
a- Oui ☐ b- Non ☐
5- que signifie pour vous le Mot stratégie ?
Si vous avez quelque chose à ajouter on aura le plaisir de le prendre en considération ; vos commentaires sont les biens venus concernant ce questionnaire, un tout grand Merci pour votre collaboration à ce travail.
III-Pratique syndicale
1- Qu'en est – il de votre pratique syndicale avec les changement socio-économiques et politique que vit le pays actuellement ?
2- quelles sont les priorités dans vos revendication
3- pensez – vous avoir réalisé quelques unes de vos revendication ?
a- Oui ☐ b- Non ☐
Justifiez votre réponse dans les deux cas
4- rencontrez- vous des obstacles dans votre pratique syndicale ?
a- Oui ☐ b- Non ☐
5- que signifie pour vous le Mot stratégie ?
Si vous avez quelque chose à ajouter on aura le plaisir de le prendre en considération ; vos commentaires sont les biens venus concernant ce questionnaire, un tout grand Merci pour votre collaboration à ce travail.
III-Pratique syndicale
1- Qu'en est – il de votre pratique syndicale avec les changement socio-économiques et politique que vit le pays actuellement ?
2- quelles sont les priorités dans vos revendication
3- pensez – vous avoir réalisé quelques unes de vos revendication ?
a- Oui ☐ b- Non ☐
Justifiez votre réponse dans les deux cas
4- rencontrez- vous des obstacles dans votre pratique syndicale ?
a- Oui ☐ b- Non ☐
5- que signifie pour vous le Mot stratégie ?
Si vous avez quelque chose à ajouter on aura le plaisir de le prendre en considération ; vos commentaires sont les biens venus concernant ce questionnaire, un tout grand Merci pour votre collaboration à ce travail.
III-Pratique syndicale
1- Qu'en est – il de votre pratique syndicale avec les changement socio-économiques et politique que vit le pays actuellement ?
2- quelles sont les priorités dans vos revendication
3- pensez – vous avoir réalisé quelques unes de vos revendication ?
a- Oui ☐ b- Non ☐
Justifiez votre réponse dans les deux cas
4- rencontrez- vous des obstacles dans votre pratique syndicale ?
a- Oui ☐ b- Non ☐
5- que signifie pour vous le Mot stratégie ?
Si vous avez quelque chose à ajouter on aura le plaisir de le prendre en considération ; vos commentaires sont les biens venus concernant ce questionnaire, un tout grand Merci pour votre collaboration à ce travail.
III-Pratique syndicale
1- Qu'en est – il de votre pratique syndicale avec les changement socio-économiques et politique que vit le pays actuellement ?
2- quelles sont les priorités dans vos revendication
3- pensez – vous avoir réalisé quelques unes de vos revendication ?
a- Oui ☐ b- Non ☐
Justifiez votre réponse dans les deux cas
4- rencontrez- vous des obstacles dans votre pratique syndicale ?
a- Oui ☐ b- Non ☐
5- que signifie pour vous le Mot stratégie ?
Si vous avez quelque chose à ajouter on aura le plaisir de le prendre en considération ; vos commentaires sont les biens venus concernant ce questionnaire, un tout grand Merci pour votre collaboration à ce travail.
III-Pratique syndicale
1- Qu'en est – il de votre pratique syndicale avec les changement socio-économiques et politique que vit le pays actuellement ?
2- quelles sont les priorités dans vos revendication
3- pensez – vous avoir réalisé quelques unes de vos revendication ?
a- Oui ☐ b- Non ☐
Justifiez votre réponse dans les deux cas
4- rencontrez- vous des obstacles dans votre pratique syndicale ?
a- Oui ☐ b- Non ☐
5- que signifie pour vous le Mot stratégie ?
Si vous avez quelque chose à ajouter on aura le plaisir de le prendre en considération ; vos commentaires sont les biens venus concernant ce questionnaire, un tout grand Merci pour votre collaboration à ce travail.
III-Pratique syndicale
1- Qu'en est – il de votre pratique syndicale avec les changement socio-économiques et politique que vit le pays actuellement ?
2- quelles sont les priorités dans vos revendication
3- pensez – vous avoir réalisé quelques unes de vos revendication ?
a- Oui ☐ b- Non ☐
Justifiez votre réponse dans les deux cas
4- rencontrez- vous des obstacles dans votre pratique syndicale ?
a- Oui ☐ b- Non ☐
5- que signifie pour vous le Mot stratégie ?
Si vous avez quelque chose à ajouter on aura le plaisir de le prendre en considération ; vos commentaires sont les biens venus concernant ce questionnaire, un tout grand Merci pour votre collaboration à ce travail.
III-Pratique syndicale
1- Qu'en est – il de votre pratique syndicale avec les changement socio-économiques et politique que vit le pays actuellement ?
2- quelles sont les priorités dans vos revendication
3- pensez – vous avoir réalisé quelques unes de vos revendication ?
a- Oui ☐ b- Non ☐
Justifiez votre réponse dans les deux cas
4- rencontrez- vous des obstacles dans votre pratique syndicale ?
a- Oui ☐ b- Non ☐
5- que signifie pour vous le Mot stratégie ?
Si vous avez quelque chose à ajouter on aura le plaisir de le prendre en considération ; vos commentaires sont les biens venus concernant ce questionnaire, un tout grand Merci pour votre collaboration à ce travail.

Titre XVIII

BULLETIN DE VOTE LORS DE L'ELECTION DES REPRESENTANTS SYNDICAUX SPLA

Article 94. —

Le Bulletin de vote envoyé aux Adhérents sera de ce type :

Cas du scrutin plurinominal

BULLETIN DE VOTE

A. Le scrutin est de type plurinominal à un tour. Vous devez, par conséquent, choisir, parmi les candidats ci-dessous classés par ordre alphabétique, celui ou ceux que vous choisissez pour vous représenter au Conseil National.

B. Vous manifestez votre choix en cochant, dans la case prévue à cet effet, le ou les tickets pour lesquels vous votez sans excéder le nombre de ... représentant la moitié des postes à pourvoir.

C. Seront déclarés élus dans la limite des ... postes à pourvoir, les tickets ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Votre suffrage

1. NOM Prénom
2.
3.

NOTE : Tout bulletin portant des ratures non nécessaires au vote, surcharges ou autre indication, sera considéré comme nul.

Titre XVIII
BULLETIN DE VOTE LORS DE L'ELECTION DES REPRESENTANTS SYNDICAUX SPLA
Article 94. —
Le Bulletin de vote envoyé aux Adhérents sera de ce type :
Cas du scrutin plurinominal
BULLETIN DE VOTE
A. Le scrutin est de type plurinominal à un tour. Vous devez, par conséquent, choisir, parmi les candidats ci-dessous classés par ordre alphabétique, celui ou ceux que vous choisissez pour vous représenter au Conseil National.
B. Vous manifestez votre choix en cochant, dans la case prévue à cet effet, le ou les tickets pour lesquels vous votez sans excéder le nombre de ... représentant la moitié des postes à pourvoir.
C. Seront déclarés élus dans la limite des ... postes à pourvoir, les tickets ayant obtenu le plus grand nombre de voix.
Votre suffrage
1. NOM Prénom
2.
3.
NOTE : Tout bulletin portant des ratures non nécessaires au vote, surcharges ou autre indication, sera considéré comme nul.
2- 22

Titre XVIII
BULLETIN DE VOTE LORS DE L'ELECTION DES REPRESENTANTS SYNDICAUX SPLA
Article 94. —
Le Bulletin de vote envoyé aux Adhérents sera de ce type :
Cas du scrutin plurinominal
BULLETIN DE VOTE
A. Le scrutin est de type plurinominal à un tour. Vous devez, par conséquent, choisir, parmi les candidats ci-dessous classés par ordre alphabétique, celui ou ceux que vous choisissez pour vous représenter au Conseil National.
B. Vous manifestez votre choix en cochant, dans la case prévue à cet effet, le ou les tickets pour lesquels vous votez sans excéder le nombre de ... représentant la moitié des postes à pourvoir.
C. Seront déclarés élus dans la limite des ... postes à pourvoir, les tickets ayant obtenu le plus grand nombre de voix.
Votre suffrage
1. NOM Prénom
2.
3.
NOTE : Tout bulletin portant des ratures non nécessaires au vote, surcharges ou autre indication, sera considéré comme nul.
2- 22

Titre XVIII
BULLETIN DE VOTE LORS DE L'ELECTION DES REPRESENTANTS SYNDICAUX SPLA
Article 94. —
Le Bulletin de vote envoyé aux Adhérents sera de ce type :
Cas du scrutin plurinominal
BULLETIN DE VOTE
A. Le scrutin est de type plurinominal à un tour. Vous devez, par conséquent, choisir, parmi les candidats ci-dessous classés par ordre alphabétique, celui ou ceux que vous choisissez pour vous représenter au Conseil National.
B. Vous manifestez votre choix en cochant, dans la case prévue à cet effet, le ou les tickets pour lesquels vous votez sans excéder le nombre de ... représentant la moitié des postes à pourvoir.
C. Seront déclarés élus dans la limite des ... postes à pourvoir, les tickets ayant obtenu le plus grand nombre de voix.
Votre suffrage
1. NOM Prénom
2.
3.
NOTE : Tout bulletin portant des ratures non nécessaires au vote, surcharges ou autre indication, sera considéré comme nul.
2- 22

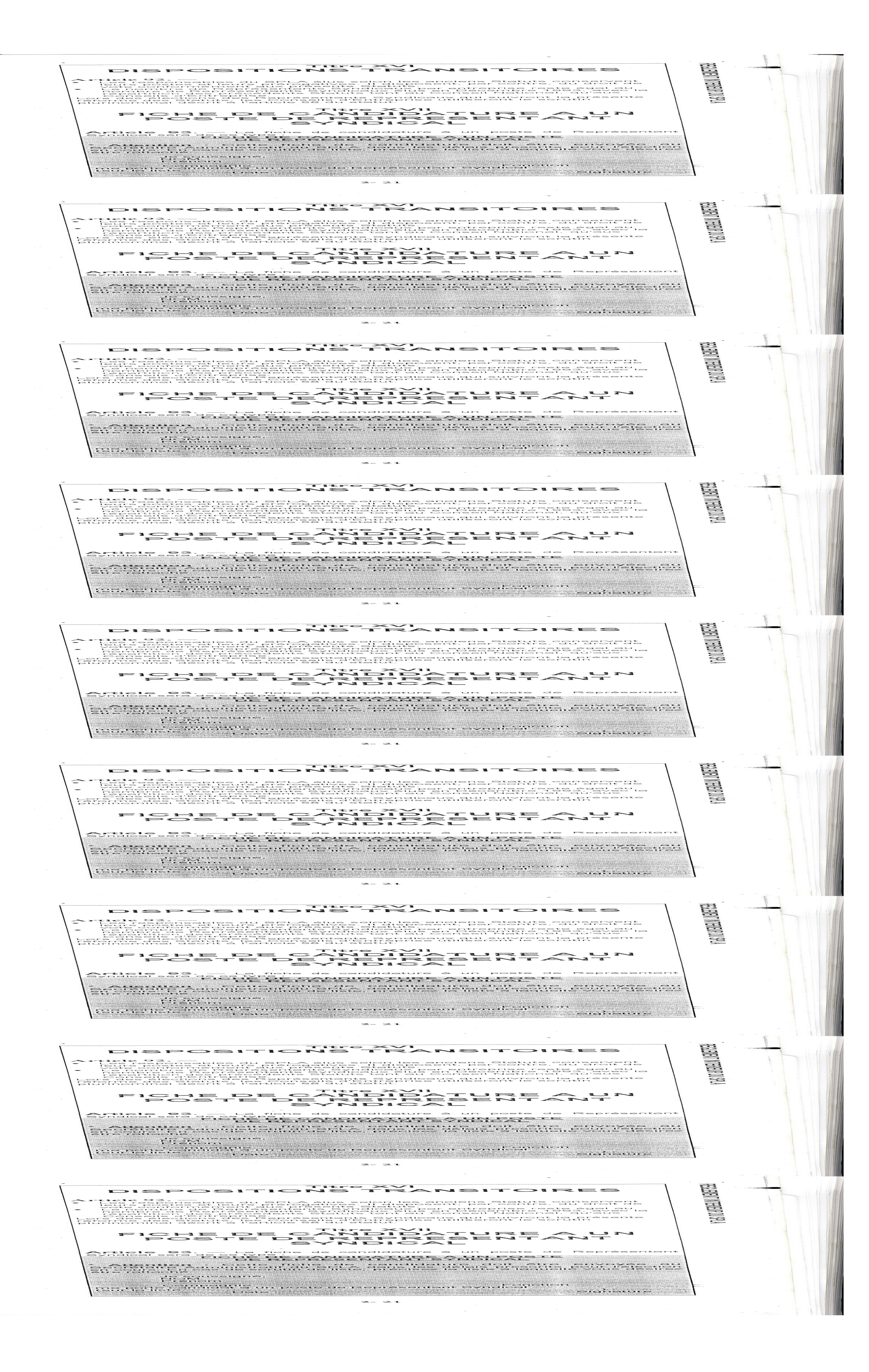
Titre XVIII
BULLETIN DE VOTE LORS DE L'ELECTION DES REPRESENTANTS SYNDICAUX SPLA
Article 94. —
Le Bulletin de vote envoyé aux Adhérents sera de ce type :
Cas du scrutin plurinominal
BULLETIN DE VOTE
A. Le scrutin est de type plurinominal à un tour. Vous devez, par conséquent, choisir, parmi les candidats ci-dessous classés par ordre alphabétique, celui ou ceux que vous choisissez pour vous représenter au Conseil National.
B. Vous manifestez votre choix en cochant, dans la case prévue à cet effet, le ou les tickets pour lesquels vous votez sans excéder le nombre de ... représentant la moitié des postes à pourvoir.
C. Seront déclarés élus dans la limite des ... postes à pourvoir, les tickets ayant obtenu le plus grand nombre de voix.
Votre suffrage
1. NOM Prénom
2.
3.
NOTE : Tout bulletin portant des ratures non nécessaires au vote, surcharges ou autre indication, sera considéré comme nul.
2- 22

Titre XVIII
BULLETIN DE VOTE LORS DE L'ELECTION DES REPRESENTANTS SYNDICAUX SPLA
Article 94. —
Le Bulletin de vote envoyé aux Adhérents sera de ce type :
Cas du scrutin plurinominal
BULLETIN DE VOTE
A. Le scrutin est de type plurinominal à un tour. Vous devez, par conséquent, choisir, parmi les candidats ci-dessous classés par ordre alphabétique, celui ou ceux que vous choisissez pour vous représenter au Conseil National.
B. Vous manifestez votre choix en cochant, dans la case prévue à cet effet, le ou les tickets pour lesquels vous votez sans excéder le nombre de ... représentant la moitié des postes à pourvoir.
C. Seront déclarés élus dans la limite des ... postes à pourvoir, les tickets ayant obtenu le plus grand nombre de voix.
Votre suffrage
1. NOM Prénom
2.
3.
NOTE : Tout bulletin portant des ratures non nécessaires au vote, surcharges ou autre indication, sera considéré comme nul.
2- 22

Titre XVIII
BULLETIN DE VOTE LORS DE L'ELECTION DES REPRESENTANTS SYNDICAUX SPLA
Article 94. —
Le Bulletin de vote envoyé aux Adhérents sera de ce type :
Cas du scrutin plurinominal
BULLETIN DE VOTE
A. Le scrutin est de type plurinominal à un tour. Vous devez, par conséquent, choisir, parmi les candidats ci-dessous classés par ordre alphabétique, celui ou ceux que vous choisissez pour vous représenter au Conseil National.
B. Vous manifestez votre choix en cochant, dans la case prévue à cet effet, le ou les tickets pour lesquels vous votez sans excéder le nombre de ... représentant la moitié des postes à pourvoir.
C. Seront déclarés élus dans la limite des ... postes à pourvoir, les tickets ayant obtenu le plus grand nombre de voix.
Votre suffrage
1. NOM Prénom
2.
3.
NOTE : Tout bulletin portant des ratures non nécessaires au vote, surcharges ou autre indication, sera considéré comme nul.
2- 22

Titre XVIII
BULLETIN DE VOTE LORS DE L'ELECTION DES REPRESENTANTS SYNDICAUX SPLA
Article 94. —
Le Bulletin de vote envoyé aux Adhérents sera de ce type :
Cas du scrutin plurinominal
BULLETIN DE VOTE
A. Le scrutin est de type plurinominal à un tour. Vous devez, par conséquent, choisir, parmi les candidats ci-dessous classés par ordre alphabétique, celui ou ceux que vous choisissez pour vous représenter au Conseil National.
B. Vous manifestez votre choix en cochant, dans la case prévue à cet effet, le ou les tickets pour lesquels vous votez sans excéder le nombre de ... représentant la moitié des postes à pourvoir.
C. Seront déclarés élus dans la limite des ... postes à pourvoir, les tickets ayant obtenu le plus grand nombre de voix.
Votre suffrage
1. NOM Prénom
2.
3.
NOTE : Tout bulletin portant des ratures non nécessaires au vote, surcharges ou autre indication, sera considéré comme nul.
2- 22

Titre XVIII
BULLETIN DE VOTE LORS DE L'ELECTION DES REPRESENTANTS SYNDICAUX SPLA
Article 94. —
Le Bulletin de vote envoyé aux Adhérents sera de ce type :
Cas du scrutin plurinominal
BULLETIN DE VOTE
A. Le scrutin est de type plurinominal à un tour. Vous devez, par conséquent, choisir, parmi les candidats ci-dessous classés par ordre alphabétique, celui ou ceux que vous choisissez pour vous représenter au Conseil National.
B. Vous manifestez votre choix en cochant, dans la case prévue à cet effet, le ou les tickets pour lesquels vous votez sans excéder le nombre de ... représentant la moitié des postes à pourvoir.
C. Seront déclarés élus dans la limite des ... postes à pourvoir, les tickets ayant obtenu le plus grand nombre de voix.
Votre suffrage
1. NOM Prénom
2.
3.
NOTE : Tout bulletin portant des ratures non nécessaires au vote, surcharges ou autre indication, sera considéré comme nul.
2- 22



Titre XVI

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Titre XVII

FICHE DE CANDIDATURE A UN POSTE DE REPRESENTANT SYNDICAL

Année universitaire 2004-2005

-Université d'Alger

-faculté des sciences humaines et sociales

-département de : sociologie

-service : post-graduation.

Dans le cadre de la préparation d'une thèse de magistère en sociologie ; spécialité : organisation et travail. Et qui a pour thème de recherche : la stratégie de la pratique syndicale à l'entreprise Air-Algerie : « étude Monographique du syndicat des pilotes de lignes algériens(S- P- L-A).»

-vous étés priès (e) de bien vouloir remplir ce questionnaire.

Observation : les renseignements que vous nous donner ne seront utilisés qu'à des buts scientifiques, prière de Mettre un –X-devant la réponse choisie.

Adresse : dèpartement de sociologie
Rue Djamel Eddine El afghani ; El –hammadia - Rostomia; bouzareah, Alger
Télphone : 075.01.86.55

QUESTIONNAIRE A L'ATTENTION
DES PILOTES D'AIR ALGERIE /ADHERENTS
Au SPLA

Thème de recherche : **la stratégie de la pratique syndicale à l'Entreprise Air-Algerie**

Etude monographique
du syndicat des pilotes de lignes
Algériens (SPLA)

I-Identifications sociale et familiale

1- sexe: a- Masculin ☐
b- Feminin ☐

2-Age : ....

3-lieu de résidence ....
....

4-situation Matrimoniale.
a- célibataire ☐
b- Marié (e) ☐
c- divorcè (e) ☐
d-veuf (ve) ☐

5- grade ....

6-nombre de personnes à charge ? ....
....

7-vivez – vous ?
a- chez vos parents ☐
b- votre propre logement ☐
c- locataire ☐

II- Adhésion à la carrière de pilote :

8- quelles sont les raisons qui vous ont poussé à opter pour le Métier de pilote.
a- par vocation ☐
b- le salaire élevé ☐
c- par tradition Familiale ☐
d- Autres ; précisez ....

9- pays de Formation :
a- Algérie ☐ c- Angleterre ☐
b- France ☐ d- U S A ☐
e- Autres ; précisez..

10- durée de Formation :
....
....

11- lange de Formation :
a- Arabe ☐
b- français ☐
c- Anglais ☐
d- les trois ☐

12- que représente pour vous le Métier de pilote ?
....
....
....

13- Avez – vous un Membre de la Famille dans l'Aviation civile ?
a- Oui ☐
b- Non ☐
-Si Oui quel est le degré de parenté ?
a- Père ☐ c- Cousin ☐
b- Oncle ☐ d- Autre; précisez ....
....

14- qu'en dites-vous du Métier de pilote ?
a- intéressant ☐
b- Fatiguant ☐
pour quoi dans tous les cas ?
....
....
....

15- Etes-vous satisfait du nombre d'heures de travail hebdomadaire ?
a- Oui ☐
b- Non ☐

16- quelle image faisiez vous de votre Métier avant d'opter pour ce dernier ?..
....
....

17- quelle est la durée que vous pouvez supporter loin de votre famille ?..
....

18- loin de votre Famille Avez-vous les Moyens de les contacter facilement ?
a- Oui ☐
B- Non ☐
Si Oui : par quel Moyen ?
....
....
....

19- vos Enfants contestent, ils l'Autorité paternelle du fait de votre absence ?
a- souvent ☐
b- rarement ☐
c- pas du tout ☐

III- salaires et revenus :

20-Est- ce Que le salaire du pilote est ?
a- suffisant ☐
b- insuffisant ☐
et pourquoi dans les deux cas ?..................
....

21- êtes-vous satisfait de l'échelle des salaires ?
a- Oui ☐
b- Non ☐
justifiez votre réponse dans les deux cas
....
....

22- quelle est la façon que vous voyez convenable dans le système de rémunération ?
....

23- Etes-vous la seule personne à travailler dans la famille ?
a- Oui ☐
b- Non ☐
si non quelles sont les autres et Quelle profession exercent-elles éventuellement ?
....
....

24- Quel est le revenu de chacune ?..........................
....
....
....

IV- éducation –culture et religion :

25- vos enfants vont –ils à l'école ?

Enfants	F	M	Sec.	Sup.
1er enfant				
2ème enfant				
3ème enfant				
4ème enfant				

26- s'agit-il ?
a- d'une école étatique ☐
b- d'une école privée ☐
laquelle :..
c- ou sont –ils scolarisés à l'étranger?
a- Oui ☐
b- Non ☐
- si oui les quelles ?...

27- Avez-vous des loisirs lors des escales ?
....

28- Quelle langue parlez- vous en Famille ?
a- Tamazight ☐ b- Français ☐
c- Arabe ☐ D-Autre ; précisez
....

29- votre Femme est- elle ?
a- Algérienne ☐
b- étrangère ☐

30- avez-vous des difficultés pour pratiquer votre religion lors des escales ?
oui ☐
non ☐
si oui lesquelles ?
....
....

31- consentiez –vous que vos enfants choisissent librement leurs partenaires ?
a – oui ☐
b – Non ☐

32- Aviez – vous des divergences d'opinion avec vos enfants ?
a – oui ☐
b – Non ☐
Si oui, sur quels sujets ?..........
....

V- relations sociales et utilisation des Mass –Medias :

33 – quels types de relations Entretenez- vous avec vos camarades de Métier ?
....

34—Avez –vous des voisins qui pratiquent le Même Métier que vous ?
a- oui ☐
b- Non ☐

35- dans quelle langue lisez –vous ?
a- Arabe ☐
b- Français ☐
c- Anglais ☐
d- Autres , précisez ....

36- vous intéressez –vous aux nouvelles de la nation ?
a- de pré ☐
b- de loin ☐
c- pas du tout ☐

37- Ecoutez –vous des émissions radiophoniques en langue ?
a- Arabe ☐
b- Français ☐
c- Tamazight ☐
d- Autres précisez ....

38- lisez –vous des Journaux ?
a- Nationaux ☐
b – Etrangers ☐

39- les nouvelles de l'aviation civile et de ses perspectives vous interssent.
a- d'avantage ☐
b- peu ☐
c- Tout Juste ☐

40- conseillez- vous à vos enfants ou à l'un d'entre Eux du Moins à faire carrière dans l'aviation civile ?
a- oui ☐
b- Non ☐
Justifiez, votre réponse dans les deux cas ?..
....

IV- vie sociale et pratique syndicale :

41- quel genre de problèmes rencontrez- vous dans votre vie ?
a- sociaux ☐
b- Economiques et Financière ☐
c- professionnelles ☐
d Autres ;Précisez...............................

42- qu'en dites-vous des conditions de travail du pilote Algérien par rapport à celles des pilotes d'autres pays ?
a- les Mêmes ☐
b- non- comparables ☐
c- Autres, ; précisez...........................

43- Sans citer les revendications d'intérêts Matériels et Morales, quelles Sont vos revendications d'ordre sociale ?..............................
....

44- pourquoi revendiquez vous un statut particulier pour les pilotes ?........................
....

45- Etes –vous pour la privatisation de l'Entreprise Air. – Algérie ?
a- oui ☐
b- Non ☐

46- qu'en dites –vous de la création des nouvelles Entreprises d'aviation civile ?
a- un fait normal ☐
b- un fait encourageant et motivant ☐
c- ça va briser les acquis du personnel de l'entreprise ☐
d- une atteinte à notre Entreprise ☐

47- qu'en dites- vous de l'organisme chargé du control Médical des pilotes ; En l'occurrence (le centre d'expertise Médical)
....
....
....
....

48-qu'en dites –vous de la section U.G.T.A à L'Entreprise Air –Algérie ?
a- accomplit sa Mission ☐
b- un organe pro-Administation ☐

49-que connaissez –vous de la pratique syndicale dans le Monde ?..
....

50- qu'en dites –vous de l'existence des syndicats Autonomes à Air –Algérie ?
a- un pas positif vers le changement ☐
b- un masque pour cacher les lacunes ☐
c- Autres ;précisez...............................
....

51- quelle a été la situation du SPLA après l'Apparition d'Air –Khalifa ?
a- sa mission syndicale a reculé ☐
b- a fait face ☐
c- Autres ; précisez...........................

52 Est –ce qu'il y avait des pilotes Adhérents au SPLA qui sont parti vers Air –Khalifa ?
a- Oui ☐
b- Non. ☐

80

53-quelle a été la procédure ?
a- En consultant le SPLA ☐
b- d'une Manière personnelle ☐

54- êtres vous pour la réintégration des pilotes d'El –Khalifa à Air- Algérie ?
a- oui ☐
b- Non ☐
Si non ; pour quelles raisons ?..................

55- quels sont les critères d'orientation vers les lignes intérieures ?......................
....

56- quels sont les critères d'orientation vers les ligues internationales ?..........................
....

57que représente pour vous l'Aviation civile du point de vue Economie du pays ?
a- Elle y participe ☐
b- la base de l'économie du pays ☐

58- que pensez –vous de la Formation reçue par les pilotes Algériens ?
....
....

59-Adhérez – vous à l'une des organisations syndicales internationales dans la domaine de l'Aviation civile,
Oui ☐
Non ☐

60-Adhérez – vous à l'une des organisations internationales dans la domaine de l'Aviation civile ?
a- Oui ☐
b- Non ☐

61- quel est votre avis sur les catastrophes Aériennes qui se Multiplient Et dont on assume la responsabilité aux pilotes ?
....
....
....
....

62-qu'en dites-vous de la flotte Algérienne ?
....
....
....

63- Avez-vous quelque chose à dire sur les conventions internationales dans le domaine de l'Aviation civile ?
....
....
....

si vous avez quelque chose à ajouter on aura le plaisir de le prendre commentaires sont les bien venus concernant ce questionnaire ,na tout grand Merci pour Votre collaboration à ce travail
....
....
....
....
....
....
....
....
....
....
....
....
....
....

Questionnaire à L'Attention des représentants Syndicaux du SPLA.

<u>Thème de recherche :</u>

La stratégie de la pratique syndicale à L'entreprise Air Algérie (étude Monographique du syndicat des pilotes de lignes algériens).

I-Identification sociale et familiale :

1- Grade :

2- Age :25-30ans ☐

31-35 ans ☐

36-40 ans ☐

41-50 ans ☐

50 ans et plus ☐

3- Sexe : a -Masculin ☐

b- Féminin ☐

4- Lieu de Naissance :

5- Lieu de Résidence : ....

6- Situation Matrimoniale :

a-Cèlibataire ☐ c- Divorcé (e) ☐

b- Mariè (e) ☐ e- Veuf (ve) ☐

7- Nombre d'enfants à charge et leurs ages ? ....

....

....

....

8- Nombre de personnes à charge ?

9- vivez- vous avec votre famille ?

Qui ☐ Non ☐

Si Non ;quelle est la nature de votre logement ?

a- Appartement ☐ (F...)

b- villa ☐

c-

Autre..

II- 1- quelle est votre avis eu tant que représentant syndical sur la situation que vit le monde du travail actuellement ? ....
....
....
....

2- quelle est votre position vis – à - vis de l'économie de marché ?
....
....
....

3- quelles sont les capacités et les moyens du SPLA, qui lui permettent de tenir avec réalité ?

4- quelle est votre position vis – à - vis du projet de la privatisation des entreprises économiques et eu particulier l'entreprise Air Algérie ?

a- pour ☐

b- contre ☐

et pour quoi dans les dans les deux cas ?..
....
....
....

5- votre relation avec les responsables de l'entreprise est :

a- Bonne ☐

b- Mauvaise ☐

Autre, précisez ....
....
....
....

6- quelle est votre position en tant que représentant syndical vis – à –vis des relation entre vous et les pilotes Adhérents au SPLA ? ....
....
....

7- quelles visions faites- vous de l'Avenir du monde du travail en composition avec les conditions socio- économique actuelles ? ....
....
....
....

III-Pratique syndicale

1- Qu'en est – il de votre pratique syndicale avec les changement socio-économiques et politique que vit le pays actuellement ?

....
....
....
....

2- quelles sont les priorités dans vos revendication

....
....
....
....

3- pensez – vous avoir réalisé quelques unes de vos revendication ?

a- Oui [ ] b- Non [ ]

Justifiez votre réponse dans les deux cas

....
....
....
....

4- rencontrez- vous des obstacles dans votre pratique syndicale ?

a- Oui [ ] b- Non [ ]

5- que signifie pour vous le Mot stratégie ?

....
....
....
....

Si vous avez quelque chose à ajouter on aura le plaisir de le prendre en considération ; vos commentaires sont les biens venus concernant ce questionnaire, un tout grand Merci pour votre collaboration à ce travail.

....
....
....
....
....
....
....
....
....
....
....
....

Titre XVIII

BULLETIN DE VOTE LORS DE L'ELECTION DES REPRESENTANTS SYNDICAUX SPLA

Article 94. —

Le Bulletin de vote envoyé aux Adhérents sera de ce type :
Cas du scrutin plurinominal

BULLETIN DE VOTE

A. Le scrutin est de type plurinominal à un tour. Vous devez, par conséquent, choisir, parmi les candidats ci-dessous classés par ordre alphabétique, celui ou ceux que vous choisissez pour vous représenter au Conseil National.

B. Vous manifestez votre choix en cochant, dans la case prévue à cet effet, le ou les tickets pour lesquels vous votez, sans excéder le nombre de ..., représentant la moitié des postes à pourvoir.

C. Seront déclarés élus dans la limite des . postes à pourvoir, les tickets ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Votre suffrage

1. NOM Prénom

2.

3.

NOTE :
Tout bulletin portant des ratures non nécessaires au vote, surcharges ou autre indication, sera considéré comme nul.

Titre XVI

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 92. —

- Les responsables du SPLA élus selon les anciens Statuts conservent leurs postes et leurs prérogatives. Il disposent, par contre, du droit de vote conformément aux présents Statuts.
- Le nombre de Représentants Syndicaux par entreprise reste égal au nombre de Représentants Syndicaux élus en Décembre 1993, avec la répartition des précédents Statuts tant au Conseil National, qu'aux Conseils d'Entreprise.

Lors des élections des Représentants Syndicaux qui suivront la présente réforme des Statuts, les Conseils d'Entreprise utiliseront le scrutin plurinominal décrit à l'article 58 du statut.

Titre XVII

FICHE DE CANDIDATURE A UN POSTE DE REPRESENTANT SYNDICAL

Article 93. — La fiche de candidature à un poste de Représentant Syndical sera de ce type :

FICHE DE CANDIDATURE A UN POSTE DE REPRESENTANT SYNDICAL

* **Attention** : Cette fiche de candidature doit être envoyée au Secrétaire Administratif du SPLA dans les délais prescrits pour l'élection en cours. En cas de scrutin de liste, précisez la liste à laquelle vous désirez être rattaché.

Je soussigné,
NOM
Prénom

Compagnie Fonction

me porte candidat à un poste de Représentant Syndical
(sur la liste..)

Date : Signature :